



Paula Cristina Carvalho da Silva

IGUALDADE DE GÉNERO NAS AUTARQUIAS LOCAIS:

FORMAÇÃO DE *MAINSTREAMING* DE GÉNERO — UM ESTUDO DE CASO

Coimbra, 2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Paula Cristina Carvalho da Silva

Igualdade de Género nas Autarquias Locais:

Formação de *Mainstreaming* de Género – Um Estudo de Caso

Dissertação de Mestrado em Sociologia: Políticas Locais e Descentralização, apresentada à
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Professora Doutora Virgínia Ferreira

Coimbra, 2014

AGRADECIMENTOS

A investigação empírica e a elaboração desta dissertação sobre o tema escolhido, com vista à obtenção do grau académico de mestre, não se teriam realizado sem o importante contributo e apoio de algumas pessoas que me acompanharam neste processo, por vezes, tortuoso.

Deste modo, começaria por agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Virgínia Ferreira, que me elucidou nos momentos mais complicados desta pesquisa, com o seu profundo conhecimento científico da temática escolhida; e que me facultou os meios para iniciar este percurso.

Tenho igualmente de agradecer a todos/as os/as entrevistados/as a disponibilidade demonstrada ao aceitarem participar neste estudo e que, dessa forma, contribuíram para levar a bom porto esta pesquisa, sem a participação dos/as quais teria sido impossível.

Não posso também deixar de agradecer aos/às colegas do Município, onde exerço funções, com os/as quais continuo a minha aprendizagem profissional, diariamente, pelo apoio e compreensão.

E por último, mas não menos importante, agradeço à minha família e amigos a paciência que tiveram comigo, quotidianamente, e o constante incentivo, em especial nos momentos mais complicados, tendo assim sido um forte pilar de apoio e impulso para seguir em frente, ao longo de todo este processo.

RESUMO

Nas sociedades modernas a igualdade de género tem vindo a assumir, paulatinamente, um papel importante e é vista, cada vez mais, como devendo fazer parte integrante das políticas públicas. Daí que o conceito de “igualdade de género” aqui apresentado deva ser interpretado como um conjunto de políticas públicas no sentido de implementar e promover a igualdade e terminar com as desigualdades entre sexos, em todas as esferas da vida em sociedade.

As políticas mundiais, europeias, nacionais e locais têm definido medidas que alterem o quadro social e económico existente, para colmatar as desigualdades entre sexos ainda persistentes de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens, adotando uma perspetiva de género transversal, ou seja, aplicando a estratégia de *mainstreaming* de género a todas as políticas públicas delineadas nos diversos contextos sociais

Sendo a Administração Local um definidor de políticas públicas locais nas suas esferas de intervenção e as autarquias organizações, o presente estudo pretende compreender, na perspetiva dos/as colaboradores/as de uma autarquia local que frequentaram ações de formação em igualdade de género, a importância da formação, como instrumento da estratégia de *mainstreaming* de género, para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nas áreas do trabalho, da vida pessoal/familiar e da conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar.

De modo a ser desenvolvida esta investigação, foram realizadas entrevistas semiestruturadas a um conjunto de colaboradores/as que cumpriram formação em igualdade de género, no âmbito de um projeto que decorreu numa autarquia que serviu como campo de análise deste estudo. A metodologia adotada foi qualitativa e aplicadas as técnicas da análise de conteúdo no estudo das entrevistas. Os resultados obtidos demonstraram o contributo que a formação em igualdade de género, como instrumento da estratégia de *mainstreaming* de género, pode dar para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Palavras-chave: género, igualdade de género, *mainstreaming* de género, formação, trabalho/família

ABSTRACT

In modern societies gender equality has been gradually assume an important role and is seen increasingly as an integral part of public policy. Hence the concept of "gender equality" presented here should be interpreted as a set of public policies to implement and promote equality and end with the inequalities between the sexes in all spheres of life in society.

Global policies, European, national and local have defined measures which alter the existing social and economic framework, to bridge the inequality between genders still persisted in order to promote equality between women and men, adopting a cross-cutting gender perspective, i.e. applying the strategy of gender mainstreaming to all public policies outlined in various social contexts

Being the Local Administration a definer of local public policies in their spheres of intervention and local authorities organizations, the present study aims to understand from the perspective of employees/as a local authority, who attended training actions on gender equality, the importance of training, as an instrument of the strategy of gender mainstreaming, for the promotion of equality between women and men in the areas of work, personal/family life and the reconciliation of professional and personal/family life.

In order to be developed this research, semi-structured interviews were held to a set of collaborators who have training in gender equality, within the framework of a project that took place in the city that served as the field of analysis of this study. The adopted methodology was qualitative and applied the techniques of content analysis in the study of the interviews. The obtained results demonstrated the contribution that gender equality training, as an instrument of gender mainstreaming strategy, can make to the promotion of equality between women and men.

Keywords: gender, gender equality, gender mainstreaming, training, work/family

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO DA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO	5
1. Conceitos	5
1.1. Género e sexo	5
1.2. Estereótipos de género e papéis sociais de género	8
1.3. (Des) Igualdade de género	10
2. Políticas de Igualdade de Género	13
2.1. Breve contextualização mundial, europeia, nacional e local	13
2.2. A formação e o <i>mainstreaming</i> de género	23
3. Género, Trabalho e Família	35
3.1. A relação trabalho e família	35
3.2. Conciliação entre vida profissional e vida familiar	39
CAPÍTULO II - GUIA METODOLÓGICO DO ESTUDO	43
4. Contextualização do Estudo	43
5. Operacionalização da Pesquisa	44
5.1. Pergunta de partida, objetivos e hipóteses	44
5.2. Caracterização do campo de análise e da amostra	48
5.2.1. Campo de análise	48
5.2.2. Amostra	48
5.3. Metodologia adotada	51
CAPÍTULO III – ANÁLISE DE RESULTADOS	55
6. Análise e Interpretação dos Resultados	55
6.1. O nível de conhecimento das responsabilidades da Administração Local no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens	57
6.2. A formação em igualdade de género: a sua relevância para a implementação do <i>mainstreaming</i> de género na autarquia	63
6.3. Impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal e familiar	67
6.4. Conciliação entre trabalho e família: práticas e políticas implementadas pela autarquia	75
CONCLUSÕES	81
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92

ANEXOS

Anexo I

Caraterização Socioprofissional dos/as Entrevistados/as

Anexo II

Grelhas de Análise das Entrevistas dos 12 Casos Seleccionados

Anexo III

Guião de Entrevista a Colaboradores e Colaboradoras da Autarquia

Anexo IV

Transcrição Integralmente das 12 Entrevistas Realizadas

ÍNDICE DE QUADROS

Relação entre idade e sexo	49
Relação entre sexo e nível de escolaridade	50
Relação entre sexo e categoria profissional	50
Apresentação das categorias temáticas e dimensões de análise	54

LISTAS DE SIGLAS

CEDAW	A Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher
CIDM	Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres
CIG	Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
CITE	Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
CRP	Constituição da República Portuguesa
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PMIG	Plano Municipal para a Igualdade de Género
PNE	Plano Nacional para o Emprego
PNI	Plano Nacional para a Igualdade
POPH	Programa Operacional Potencial Humano
QREN	Quadro de Referência Nacional
RCM	Recomendação do Conselho de Ministros
TFUE	Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
TUE	Tratado da União Europeia
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

Esta dissertação a apresentar na Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, no âmbito do Mestrado em Sociologia: Políticas Locais e Descentralização, para a obtenção do grau académico de mestre, com a orientação da Professora Doutora Virgínia Ferreira, baseia-se numa pesquisa abordando a temática da igualdade de género, no âmbito de uma autarquia local.

A escolha do tema prendeu-se com a sua pertinência e com o facto de a autora do estudo ser colaboradora numa autarquia local, como tal a oportunidade de fazer um trabalho de investigação tendo por objeto empírico uma autarquia local, despertou um forte interesse.

Desde logo, porque as autarquias como organizações do sector autárquico representam algum peso no mundo laboral e na sociedade portuguesa, pelo número de trabalhadores/as que empregam e pelo facto de serem uma realidade que abrange todo o país, continente e ilhas. Isto porque a situação de mulheres e homens no mercado de trabalho português apresenta um conjunto de assimetrias significativas, que ainda persistem, mesmo com o crescimento da participação profissional feminina, em determinadas faixas etárias, com percentagens muito próximas às dos homens.

A igualdade de género é, desde os anos 70 do século XX, reconhecida em Portugal com a consagração do princípio da igualdade na Constituição da República Portuguesa (CRP). Posteriormente, o país tem vindo a ser dotado de um quadro jurídico-constitucional, considerado como um dos mais avançados, que assenta no pressuposto da igualdade entre mulheres e homens.

No entanto, não deixam de existir contornos controversos no que respeita à relação trabalho e família, desde logo os longos horários de trabalho praticados, as disparidades salariais entre mulheres e homens, ainda alguma falta de equipamentos de apoio a crianças e pessoas dependentes, entre outros.

Na atualidade, em paralelo a uma lei que presume a igualdade entre mulheres e homens, tanto nas responsabilidades familiares como profissionais e apesar da feminização dos sistemas de ensino, formação e emprego, persistem diversas modalidades, ainda que diferentes, de segregação e de discriminação (Ferreira, 1998).

A par com a igualdade de género, devido às mudanças que ocorreram na sociedade portuguesa que se repercutiram na composição socioprofissional da população, com relevo para a crescente feminização da população ativa e dos modos de organização da vida familiar, é importante abordar o tema da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar de ambos os sexos, nas formas de organização do trabalho. Este é um tema atual, consagrado pela CRP e faz parte das estratégias que visam a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no trabalho, incluídas nos Planos Nacionais de Emprego (PNE) desde 1998 (Guerreiro *et al.*, 2006).

Na evolução da sociedade portuguesa a igualdade de género tem vindo a assumir, paulatinamente, um papel importante e é vista, cada vez mais, como devendo fazer parte integrante de qualquer política pública. Daí que o conceito de “igualdade de género” aqui apresentado deva ser interpretado como um conjunto de políticas públicas, no sentido de implementar e promover a igualdade e terminar com as desigualdades entre sexos, em todas as esferas da vida em sociedade.

No sentido de colmatar as desigualdades entre homens e mulheres ainda existentes, as políticas mundiais, europeias, nacionais e locais têm definido medidas que alterem o quadro social e económico existente, de modo a promover condições de inserção profissional e do desenvolvimento de carreiras em igualdade de circunstâncias para mulheres e homens, adotando uma perspetiva de género transversal, ou seja, aplicando a estratégia de *mainstreaming* de género a todas as políticas públicas delineadas nos diversos contextos sociais.

A implementação da estratégia de *mainstreaming* de género só é possível através de um conjunto de técnicas e de diferentes instrumentos de análise e educativos, destacando-se a formação como um instrumento muito importante na mobilização dos recursos e dos atores para operacionalizarem no terreno a integração da perspetiva do género. Daí a importância da estratégia de *mainstreaming* de género nas organizações contribuindo para um tendencial desaparecimento das desigualdades entre sexos e também como facilitadora da conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar, para mulheres e homens.

Como tal, olhando o *mainstreaming* de género, neste estudo foi dado destaque à análise de um desses instrumentos – a formação a todos os atores envolvidos na implementação da perspectiva de género.

Para realizar a pesquisa empírica foi selecionada uma autarquia onde decorreu um projeto, com uma forte componente de formação aos/às colaboradores/as sobre a igualdade de género, inserido no Quadro de Referência Nacional (QREN), através do Programa Operacional Potencial Humano (POPH) – Eixo 7 “Igualdade de Género”, no âmbito da Tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a igualdade.

Como a abordagem da temática sobre a igualdade de género demonstrou ser demasiado lata, de modo a assegurar o normal desenvolvimento de um processo de pesquisa empírica, foi necessário construir uma questão de partida - *Qual o papel da formação em igualdade de género como instrumento para a implementação da estratégia de mainstreaming de género numa autarquia local?*

Paralelamente, neste estudo houve que definir o objetivo geral que é compreender na perspectiva dos/as colaboradores/as de uma autarquia local, que frequentaram ações de formação em igualdade de género, a importância da formação como instrumento da estratégia de *mainstreaming* de género para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nas áreas do trabalho, da vida pessoal/familiar e da conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar.

De modo a delimitar o objetivo geral, de seguida considerou-se importante definir quatro objetivos específicos.

O primeiro é identificar e avaliar o nível de conhecimento dos/as colaboradores/as relativamente à promoção da igualdade entre mulheres e homens na autarquia.

Um segundo objetivo visa conhecer a opinião dos/as colaboradores/as sobre a importância da formação em igualdade de género.

O terceiro objetivo permite identificar na perspectiva dos/as colaboradores/as os impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal/familiar.

Por ultimo, o quarto objetivo é compreender qual a perspectiva dos/as colaboradores/as sobre a implementação, por parte da autarquia, de políticas e

práticas de modo a facilitar ou não a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar e quais as áreas abrangidas.

O presente estudo encontra-se estruturado em três partes que se organizam e apresentam conforme a descrição seguinte.

Na primeira parte faz-se o enquadramento teórico da problemática de género, subdividida por temáticas, destacando a definição dos conceitos de género, sexo, estereótipos de género e papéis sociais de género e (des) igualdade de género; uma breve contextualização mundial, europeia, nacional e local sobre as políticas de igualdade de género; a estratégia do *mainstreaming* de género; a relação entre trabalho e família e a conciliação entre vida profissional e vida familiar.

Da segunda parte consta o guião metodológico onde se contextualiza o estudo, é descrita a operacionalização da pesquisa, expondo a pergunta de partida e os objetivos, bem como a caracterização do campo de análise e da amostra. É também apresentada a metodologia adotada de natureza qualitativa, utilizando na recolha de informação as técnicas qualitativas, através da realização de um conjunto de entrevistas semiestruturadas. De seguida procedeu-se à análise dos discursos dos/as entrevistados/as, tendo por base os objetivos de investigação propostos.

Na terceira parte são apresentados os resultados da análise de dados produzidos a partir do material recolhido, confrontando com o quadro teórico utilizado e discutidos os resultados que se destacaram.

Face aos resultados obtidos numa última parte são apresentadas as conclusões retiradas deste estudo, relativamente ao contributo que a formação em igualdade de género, como instrumento da estratégia de *mainstreaming*, pode dar para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

CAPÍTULO I – ENQUADRAMENTO DA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO

1. Conceitos

A área do conhecimento que se ocupa da igualdade entre mulheres e homens foi desenvolvendo conceitos, tal como acontece noutras áreas, de modo a aprofundar o estudo desta matéria.

A definição de conceitos é importante para que se compreenda a essência do que é estudado, sendo também fundamental relacionar e contextualizar os referidos conceitos. Deste modo, entendeu-se ser importante para este estudo apresentar no enquadramento da problemática de género alguns dos conceitos relevantes e a sua contextualização, mesmo que de forma muito breve.

No ponto seguinte são apresentados os conceitos: sexo, género, desigualdade e igualdade de género, estereótipo de género e papel social de género.

1.1. Género e sexo

As sociedades humanas são constituídas por mulheres e homens, que possuem diferentes características anatómicas e fisiológicas e papéis sociais diferenciados, ou seja, biológica e socialmente distintos.

Assim, pode-se questionar o que é um homem? O que é uma mulher? Desde logo, ser uma mulher ou um homem é um facto que está associado ao sexo com que se nasce, mas a natureza da feminilidade e da masculinidade não é algo que seja explicado assim de modo tão fácil (Giddens, 2008).

Talvez devido à dificuldade em explicar as diferenças existentes entre mulheres e homens, como objeto de estudo tem obtido o interesse e atenção de alguns estudiosos, em especial no ramo da sociologia, nos tempos mais recentes. Como salienta Giddens, “o estudo do género e da sexualidade constitui uma das dimensões em desenvolvimento mais rápidas e estimulante na sociologia contemporânea.” (2008: 109)

A partir da década de 50 do século XX, a diferenciação entre homens e mulheres fundamentada nas características biológicas é profundamente criticada. Somente nos anos 70/80 do século XX com o impulso de sociólogas feministas é que a análise da diferenciação entre sexos se desenvolveu de modo profundo, diferenciando o conceito de sexo, tradicionalmente usado na análise social, e o novo conceito de género (Núncio, 2008).

Desde logo, no estudo da igualdade entre mulheres e homens é importante distinguir os conceitos de sexo e de género.

O conceito de sexo refere-se às “características biológicas que distinguem os seres humanos femininos e masculinos” (Comissão Europeia, 1998: 48).

Já o conceito de género

refere-se às representações (conjunto de crenças e ideias feitas) em torno do sexo que são geradas em sociedade. Sendo certo que, de acordo com as “leis da natureza”, os sexos desempenham funções diferentes na reprodução da espécie, aquelas representações vão, todavia, muito para além deste aspecto e estão fortemente enraizadas na cultura das sociedades (CITE, 2003: 298).

São conceitos profundamente diferentes, o conceito de género é o mais complexo, uma vez que se baseia na construção do papel social de cada um dos sexos - um conjunto de qualidades e de comportamentos esperados pelas sociedades dos homens e das mulheres que formam as suas identidades sociais e ocorrem durante o processo de socialização, ou seja, na aprendizagem dos papéis de género com o apoio dos agentes sociais, estabelecendo uma distinção entre sexo biológico e género social (Giddens, 2008).

Sendo o género um conceito construído pelas ciências sociais, nas últimas décadas, também tem como função contribuir para analisar a construção sócio histórica das identidades masculina e feminina. De acordo com o modelo dominante masculino da organização social e cultural, em que mulheres e homens são socializados, a construção social de género desenvolve-se em torno das características biológicas do sexo feminino e masculino.

Num processo concetual o sexo feminino é identificado como sendo aquele que é possuidor das condições físicas para a gestação, o parto e a amamentação em exclusivo associando-o assim ao conceito de reprodução, apesar de ambos os sexos, feminino e masculino, serem necessários, de igual modo, para o processo reprodutivo. Sendo assim o conceito de mulher é reduzido a um ser reprodutor e cuidador, com um papel social muito específico que decorre na esfera privada, ao contrário do conceito de homem que é tido como padrão e universal, porque se valoriza socialmente a ausência das características que permitem a gestação, o parto e a amamentação.

Em nome de especificidades biológicas, o modelo referenciado não atribui igual valor social a práticas e papéis tradicionalmente atribuídos de forma diferenciada a mulheres e a homens, por vezes dicotómicos e quase opostos - o homem provedor e a mulher reprodutora/cuidadora, inibindo a manifestação plena de capacidades e competências de ambos nas diversas esferas da vida (Amâncio, 1994; Bourdieu, 1999; CIDM, 1999, Ferreira, 1998).

As sociedades modernas têm sido marcadas pela extensão das representações sobre as diferenças entre os sexos a todas as esferas da vida, que constituem a principal base da discriminação das mulheres, em geral, e no trabalho e no emprego, em particular. Na forma como se estabelecem as diferenças entre os sexos verifica-se que a diferença feminina se estende ao coletivo das mulheres, enquanto os homens podem ser vistos como diferentes entre si (CITE, 2003).

Como refere Lúcia Amâncio (2003) a emergência do conceito de género ocorreu num processo de mudança nas ciências sociais. Ao considerar o sexo um constructo a explicar, o conceito de género correspondia, no plano teórico, ao propósito de colocar a questão das diferenças entre os sexos na agenda da investigação social e orientava a sua análise para as condições históricas e sociais de produção das crenças e dos saberes sobre os sexos e de legitimação das divisões sociais baseadas no sexo.

1.2. Estereótipos de género e papéis sociais de género

Na análise da problemática de género importa ainda apresentar os conceitos de estereótipo, representação social e papel social, de forma a entender a sua especificidade quando definidos e associados ao género.

Os estereótipos são imagens coletivas partilhadas por um determinado grupo em relação a outro grupo, ou a si próprio, que caracterizam o objeto estereotipado com traços, atitudes e comportamentos fixos e imutáveis atribuindo-lhe valores. São representações de pessoas ou ideias, mais ou menos desligadas da sua realidade objetiva, com relativa estabilidade ou rigidez. Designam a relação que se estabelece entre a pertença a um grupo social e a posse de determinadas características ou atributos, pelo simples facto de pertencer a esse grupo. Correspondem a uma informação objetiva do real que é filtrada por uma imagem organizada, normalmente em torno de elementos simbólicos simples, como um conjunto de crenças. O estereótipo é a base e suporta a formação de preconceitos, que pressupõem juízo de valores e a sua hierarquização, pois exerce influência na perceção social, nos julgamentos e comportamentos (CITE, 2003).

De modo mais específico, “os estereótipos de género são as representações generalizadas e socialmente valorizadas acerca do que os homens e as mulheres *devem ser* (traços de género) e *fazer* (papéis de género). Papéis e traços estão ligados e normalmente hierarquizados.” (CITE, 2003: 301)

A representação social é uma crença expressa em discursos homogéneos, que permite constatar o modo como os grupos constroem os seus quadros conceptuais e como estes refletem o grupo e os papéis sociais. Genericamente, os papéis sociais são comportamentos e atitudes influenciados pelos estereótipos, que resultam da socialização, do estatuto e posição social do indivíduo e que corresponde às expectativas de um indivíduo para com a sociedade e da sociedade em relação ao indivíduo.

Especificando, “os papéis sociais designam-se de género ou em função do género quando são específicos e desiguais para homens e para mulheres pelo simples facto de o serem.” (CITE, 2003: 302)

De forma a melhor entender o problema de género, apesar do destaque dado a estes dois conceitos mais específicos, estereótipos de género e papéis sociais de género, há que ter em atenção que a existência dos estereótipos mantém e reproduzem a desigualdade entre mulheres e homens.

Nos últimos anos, no entanto os homens têm vindo a tomar consciência das tensões e conflitos impostos pelo machismo. Como tal, podemos dizer que, pelo menos nas sociedades ocidentais, homens e mulheres estão a distanciar-se dos modelos estereotipados de género e mais libertos das divisões que as representações sociais apresentavam, surgindo diferentes *modos de ser* da feminilidade e da masculinidade, já não tão conflituosas.

Também não se pode deixar de referir que, atualmente, a lógica dos papéis sociais de género é incompatível, dado que homens e mulheres têm direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado, devido ao reconhecimento dos direitos humanos e à existência de Estados de direito e democráticos (CITE, 2003).

1.3. (Des) Igualdade de género

Segundo Claude Javeau (1998), numa perspetiva sócio histórica para explicar as desigualdades sociais um dos critérios que se utiliza é o género. Em quase todas as sociedades, as mulheres estão numa posição de subordinação em relação aos homens, que passa pelo facto do homem dominar a sociedade e utilizar o discurso social em seu proveito. A utilização do critério do género é importante na análise das relações sociais para explicar as desigualdades entre mulheres e homens ainda existentes, baseadas nas diferenças biológicas e sociais dos sexos, bem como perceber e analisar as desigualdades sociais em diversas áreas e como afetam, de modo positivo ou negativo, a evolução das sociedades ao longo dos tempos.

A organização social dá predominância ao papel social dos homens, que decorre e marca as regras da esfera pública da sociedade, em relação ao das mulheres, ou seja, são atribuídos desiguais papéis sociais ao sexo feminino e masculino. Esta diferenciação de papéis gera desigualdades e discriminações que condicionam as mulheres e os homens, em especial, as mulheres devido à invisibilidade e especificidade do seu papel social.

A persistência das desigualdades entre sexos remete, para a necessidade de progressos em matéria de igualdade de género, já que um conjunto, cada vez maior, de elementos aponta para benefícios significativos no desenvolvimento das sociedades, decorrentes de um maior equilíbrio entre homens e mulheres, nas diferentes esferas sociais.

A Comissão Europeia define a igualdade de género como

o conceito que significa, por um lado, que todos os seres humanos são livres de desenvolver as suas capacidades pessoais e de fazer opções, independentes dos papéis atribuídos a homens e mulheres e, por outro, que os diversos comportamentos, aspirações e necessidades de mulheres e homens são igualmente considerados e valorizados (1998: 31)

A igualdade de género é o oposto da desigualdade de género e não da diferença de género, ou seja, a desigualdade de género não está relacionada com as diferenças associadas ao sexo biológico mas com as diferenças decorrentes da forma como a sociedade vê e trata cada um dos sexos (CIDM, 1999).

O debate em torno da igualdade social *versus* diferença natural entre mulheres e homens constitui o pano de fundo sobre o qual decorre a procura de políticas promotoras da igualdade entre sexos, apesar das ambiguidades e múltiplos paradoxos que têm acompanhado a evolução destas políticas nas sociedades ocidentais (Ferreira, 2004).

O desaparecimento tendencial das discriminações que as desigualdades entre mulheres e homens geram não é tarefa individual, é necessário um maior envolvimento da sociedade e mesmo a existência de um quadro normativo e legal, que vise terminar com as desigualdades de género ainda existentes.

As políticas para a igualdade de género devem assegurar e garantir a integração da perspetiva de género em todas as áreas e envolver toda a sociedade. Desde logo porque os desequilíbrios entre mulheres e homens continuam a existir, sendo manifesta a necessidade de integrar novas estratégias e métodos, de modo a colocar a questão da igualdade de género ao mais alto nível estrutural e abrangendo um maior número de atores possível. Isto porque a igualdade de género só é possível com a concretização de um conjunto de objetivos – iguais direitos humanos dos homens e das mulheres, representação democrática, independência económica e adaptação da educação a uma partilha de responsabilidades entre homens e mulheres, permitindo às sociedades assegurar o bem-estar privado e público dos dois géneros (CIDM, 1999).

Na perspetiva da CIDM (1999), atual CIG, na Europa o movimento para a igualdade de género parece estar a sofrer alguns bloqueios, devido às mudanças estruturais, consequência da globalização do sistema económico e financeiro, que geram graves problemas sociais, afetando de forma diferenciada mulheres e homens, bem como mudanças a nível político, deixando a igualdade de género de ser uma prioridade na agenda política. As novas políticas definidas são pouco promotoras da igualdade de género, porque tendem a ignorar a necessidade de conciliar a vida familiar e profissional, estando mais atentas ao progresso em

termos económicos em detrimento do humano. Mesmo tendo em conta os constrangimentos e problemas que ocorrem nas sociedades atuais, “a igualdade de mulheres e de homens é uma dimensão transversal a todos os domínios de política, e é condição indispensável e necessária a uma boa governação.” (Perista e Silva, 2009: 30)

No decorrer dos tempos, os desequilíbrios entre mulheres e homens foram sendo criados e perpetuados pelas estruturas sociais, instituições, valores e crenças, por isso é necessário redefinir processos para não continuarem a existir. Como tal, há que envolver todos os atores, tendo em conta as suas diferentes situações, valorizando as suas necessidades de modo a evitar uma visão do mundo que é definida, unicamente, pela cultura unilateral dominante, isto porque a igualdade é vista, muitas vezes, como uma luta em que os homens renunciam ao poder a favor das mulheres (Comissão Europeia, 2004).

Segundo Virgínia Ferreira (2013), alcançar-se-á a “igualdade de género” quando ambos os sexos tiverem igual visibilidade, empoderamento e participação tanto na esfera pública como privada e quando puderem partilhar de forma equilibrada o poder e a capacidade de exercer influência sobre os seus destinos individuais e coletivos. Nesta perspetiva, o conceito de “igualdade de género” deverá ser interpretado como um conjunto de políticas públicas, no sentido de implementar e promover a igualdade de direitos e liberdades, para a igualdade de oportunidades de participação em todas as esferas da vida pessoal/familiar e profissional, de modo a terminar com as desigualdades entre sexos, reconhecendo e valorizando tanto mulheres como homens, ou seja, a institucionalização de direitos formais e a implementação de políticas específicas que assegurem a participação de mulheres e de homens em todas as esferas da vida em sociedade, de forma a terminar com as discriminações entre sexos que tem ocorrido ao longo dos tempos.

Em resumo, é possível dizer que o intervir na questão das (des) igualdades entre sexos requer o conhecimento das problemáticas, das metodologias de intervenção e das estratégias.

2. Políticas de Igualdade de Género

Neste ponto do enquadramento teórico é apresentada uma breve contextualização das políticas públicas de igualdade de género em diferentes escalas, a nível mundial, europeu, nacional e local.

No seguimento, é destacada uma das estratégias de intervenção para a promoção da igualdade, considerada a mais importante, o *mainstreaming* de género ou integração da perspetiva de género e a formação como importante instrumento para a implementação do *mainstreaming* de género.

2.1. Breve contextualização mundial, europeia, nacional e local

Abordar a igualdade entre sexos significa analisar a igualdade de direitos e liberdades para a igualdade de oportunidades na participação, reconhecimento e valorização de mulheres e de homens, em todos os domínios da sociedade - político, económico, laboral, pessoal e familiar.

Desde logo, a promoção da igualdade entre mulheres e homens começa pela mudança dos quadros legais, de forma a eliminar todas as questões jurídicas que perpetuem as desigualdades. A preocupação das políticas mundiais, europeias, nacionais e locais é o definir medidas que alterem o quadro social e económico, promovendo a igualdade e esbatendo as desigualdades, ainda existentes, entre mulheres e homens. Nas políticas de promoção da igualdade de género uma das tarefas fundamentais das administrações internacionais, nacionais e locais, tem passado pela institucionalização de direitos formais e implementação de políticas específicas, que assegurem a participação de mulheres e homens em todas as esferas da vida em sociedade.

Os progressos das políticas para a igualdade de género são devidos às mudanças nas relações internacionais que têm originado um importante contributo, através de documentos e estratégias vindas de instâncias internacionais, como por exemplo da Organização das Nações Unidas (ONU) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desempenhando um importante papel na fundamentação e implementação das políticas para a igualdade.

A igualdade de direitos das mulheres e dos homens está consagrada na Carta das Nações Unidas de 1945 e proclamada desde a Declaração dos Direitos Humanos, aprovada em 1948 pela Assembleia Geral da ONU. Pode-se considerar, no entanto, que a década de 70 do século XX constituiu um marco incontornável, pois em 1975 as Nações Unidas institucionalizam o Ano Internacional da Mulher e iniciaram as Conferências Mundiais, que têm reunido diferentes especialistas na matéria, debatendo e elaborando propostas de ação para a promoção da igualdade entre mulheres e homens.

Em 1979 destaca-se a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), ratificada pela ONU, que denuncia a continuação de situações discriminatórias vividas pelas mulheres, impedindo-as de participar em igualdade de condições na vida social, económica, política, cívica e cultural (Pernas *et al.*, 2008).

Das Conferências Mundiais da ONU evidencia-se a IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, realizada em Pequim em 1995, da qual resultou “Declaração de Pequim e a Plataforma de Ação para a Igualdade, o Desenvolvimento e a Paz”, também conhecida como “Declaração e Plataforma de Ação de Pequim”, que define os objetivos estratégicos e as ações a tomar pela comunidade internacional, pelos governos nacionais e pela sociedade civil, no sentido de promover e capacitar as mulheres e de atingir a igualdade entre homens e mulheres.

A globalização das políticas para igualdade também se deve à ação dos movimentos sociais, às organizações não-governamentais, isto é, organizações da sociedade civil, às organizações internacionais, intergovernamentais associadas às mudanças das relações internacionais e a uma crescente interdependência dos Estados que têm ditado a agenda das políticas para a igualdade. Mas apesar do esforço levado a cabo por todas as instituições referidas, as discriminações continuam, no entanto, a ocorrer e não dependem dos comportamentos ou ações individuais mas sim das políticas públicas que estruturam organizações e sociedades, saindo por isso o Estado questionado sobre a sua constituição e funcionamento (Ferreira, 2004).

Nesta estratégia global para a prossecução do direito à igualdade entre homens e mulheres houve a necessidade de uma intervenção de forma mais consistente e transversal para a promoção da igualdade. Nos anos 90 do século XX a ONU, na Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, propõe em conjunto com as ações positivas o *mainstreaming* de género, como uma das principais estratégias de intervenção para a promoção da igualdade e para o desenvolvimento de instrumentos e metodologias, de forma a uma efetiva integração da dimensão de género em todas as políticas públicas, em todas as fases dos seus processos.

O conjunto de documentos saídos de diferentes organizações mundiais, em matéria de igualdade de género, e os compromissos internacionais a que os Estados vão aderindo fornecem um poderoso *input* aos quadros jurídicos reguladores de cada país. A aceitabilidade de tais decisões políticas assenta na interdependência estabelecida entre os vários Estados-membros que compõem essas organizações. Os compromissos vão-se forjando numa relação de cooperação entre os vários atores na cena global, estabelecendo-se os consensos ao mais alto nível, face à indiscutível legitimidade das reivindicações dos movimentos de defesa dos direitos das mulheres e face aos argumentos de maior eficiência do sistema social e económico, baseado numa menor desigualdade entre os sexos (Ferreira, 2004).

Na Europa o direito à igualdade entre mulheres e homens é um desígnio de longa data, especificamente desde a fundação da União Europeia (UE), com o Tratado de Roma em 1957. Os progressos têm sido significativos, sobretudo desde os anos 70 do século XX, com a legislação e instrumentos políticos emanados da UE, na origem a um quadro normativo, que foi sendo bastante reforçado e aplicado aos seus Estados-membros. Este conjunto de políticas, no sentido de criar condições para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, tem por fim obviar as dificuldades que estereótipos e preconceitos enraizados impõem, contribuindo para equacionar o papel essencial das políticas públicas, solicitando uma maior capacidade de intervir às organizações públicas (Pernas *et al.*, 2008).

Seguindo a proposta da ONU e de acordo com a Comunicação da Comissão COM (96) 67 final, de 21 de fevereiro de 1996, a UE passa a integrar a perspetiva de género (*gender mainstreaming*) de forma sistemática em todas as políticas, com o objetivo de promover a igualdade entre mulheres e homens, mobilizando explicitamente o conjunto das políticas e ações globais para a igualdade num estágio de planeamento e os seus efeitos em mulheres e homens, nas fases de implementação, controlo e avaliação.

Como já foi salientado, a UE assume a promoção da igualdade entre mulheres e homens como uma das suas tarefas fundamentais, embora confrontando-se com visões diferentes do que deve ser a igualdade e adaptando-se, necessariamente, aos quadros culturais e políticos de cada país (Walby, 2005). Apesar das diferenças apontadas, as estratégias e determinações da UE continuam a ser um elemento fundamental para a integração do princípio da igualdade nos Estados-membros e no financiamento de políticas para a promoção da igualdade de género.

De acordo com as prioridades definidas pela UE para as políticas de coesão, recentemente foi implementado um importante programa no quadro financeiro das políticas públicas para a igualdade de género, através do QREN (2007 - 2013) que definiu como prioridade, em termos de potencial humano, a igualdade de género. O POPH integrado no QREN teve como objetivo, para além de outros, a promoção da igualdade de oportunidades entre os cidadãos e as cidadãs e encontrava-se estruturado segundo vários eixos prioritários, entre os quais o Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, sendo a combinação de instrumentos dirigidos à promoção da igualdade de género a finalidade deste eixo (Queirós *et al.*, 2010).

Em Portugal, desde logo é assumido um compromisso interno em que a igualdade se tornou formalmente um desígnio nacional. Através do artigo 9º da CRP é apontada como tarefa fundamental do Estado a promoção da igualdade, sendo a sua execução da responsabilidade da Administração Central e Local. O Estado tem também de assegurar a promoção da igualdade através de medidas e políticas. De acordo com o artigo 109º da CRP a participação de mulheres e

homens na vida política deve ser ativa e direta e impõe que a lei deve promover a igualdade e a não discriminação entre mulheres e homens (Gomes Canotilho e Moreira, Vital, 2005).

Para além do compromisso interno, o Estado português assumiu compromissos internacionais. Junto da ONU, com o propósito de adotar estratégias e instrumentos para implementar a igualdade entre mulheres e homens nas suas decisões e políticas. E como Estado-membro da UE, com a sua adesão ao Tratado da União Europeia (TUE) e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que reforçam o princípio da igualdade entre mulheres e homens e promovem a integração da perspetiva de género em todas as suas políticas e nas diretivas europeias. Portugal seguiu também a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que reúne os direitos civis e políticos clássicos como os direitos económicos e sociais, e a Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que constitui o programa de trabalho da Comissão Europeia no domínio da igualdade entre mulheres e homens, tendo como objetivo promover progressos nos Estados-membros.

A assunção da perspetiva de género foi aprovada como a abordagem política oficial para a igualdade de género nos Estados-membros da UE, através do Tratado de Amesterdão em 1997 (Comissão Europeia, 1998).

No seguimento dos compromissos assumidos nas várias instâncias internacionais e do processo integrador europeu, bem como de decisões políticas relativas ao modelo social dos governos nacionais, o Estado português inicia uma alteração profunda, mas só desde meados dos anos 2000, no sentido da formulação de políticas e de uma convergência legislativa impulsionadora sobre a igualdade entre homens e mulheres (Queirós, 2012).

Com os Planos Nacionais para a Igualdade (PNI) a partir de 1997, atualmente na sua quinta edição, é assumida uma perspetiva de género transversal sobre as políticas de igualdade entre homens e mulheres ao nível nacional.

O I Plano Global para a Igualdade de Oportunidades (1997 - 2002) foi o mais génico dos Planos que se seguiram. Revelava fragilidades estruturais, dado que não continha objetivos, não definia horizontes temporais, nem indicadores. E,

mesmo abrangendo as grandes áreas do domínio da política, ignorava o acesso à decisão política.

O II PNI (2003 - 2006) determinava a integração da perspectiva de género em áreas da política que eram consideradas prioritárias e afirmava claramente a responsabilidade da Administração Pública. Neste plano já se assumia um cariz instrumental mais acentuado, definindo objetivos, indicadores, horizontes temporais e responsabilidades, ao contrário do que o I PNI apresentava (Rato *et al.*, 2005a).

Com o III Plano para a Igualdade - Cidadania e Género (2007 - 2010) procurou-se um reforço da política nacional no domínio da igualdade entre mulheres e homens, definindo medidas em todos os domínios da política e atribuindo à Administração Pública responsabilidades, com uma forte vertente instrumental e técnica. Mas após a sua avaliação foi dado destaque à implementação e operacionalização de uma estratégia de transversalização da perspectiva de género, impregnada nas práticas quotidianas conduzindo a um modelo integrado de políticas de igualdade das instituições e das pessoas, isto é, uma estratégia de territorialização, ou seja, a implantação em todo o território das medidas preconizadas nos planos de promoção da igualdade. Embora já iniciada através da formação/sensibilização dos/as agentes da Administração Pública Central e Local, da celebração de protocolos com autarquias e organizações do sector voluntário, tendo em vista o desenvolvimento de ações locais e do apoio a organizações quer do sector público quer privado, lucrativo ou não, impõe-se apostar no aprofundamento desta intervenção, sendo necessário ultrapassar alguns desafios que ainda se colocam (Ferreira *et al.*, 2010a).

O IV PNI, Género, Cidadania e não Discriminação (2011 - 2013) é um instrumento de políticas públicas de promoção da igualdade e da imprescindibilidade da adoção do *mainstreaming* de género que deveria encontrar a sua tradução nos programas e políticas nacionais. Neste Plano os municípios são tidos como parceiros estratégicos na implementação das políticas públicas de igualdade e não discriminação, bem como na territorialização e integração da perspectiva de género, em todos os domínios da ação política local.

Atualmente encontra-se em vigência o V PNI (2014 - 2017), no qual se destaca a Administração Local como um elemento imprescindível, sendo os municípios agentes privilegiados para a descentralização das políticas públicas de igualdade de género. Intensifica-se neste Plano a promoção e implementação dos Planos Municipais para a Igualdade de Género (PMIG) e um conjunto de outras medidas destinadas à promoção da formação em igualdade de género, com destaque das ações de sensibilização para a integração da perspectiva de género nas organizações e nas políticas locais.

Para além dos PNI, e de certo modo complementares, outros planos surgiram durante o mesmo espaço temporal. Atualmente está em vigor o V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género (2014 - 2017), inicialmente circunscrito à violência doméstica, alargando agora o seu âmbito de aplicação a outros tipos de violência de género, de acordo com os pressuposto da Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica (Convenção de Istambul), que Portugal ratificou.

A mudança de paradigma fez com que o III Programa de Ação para a Prevenção e Eliminação da Mutilação Genital Feminina (2014 - 2017), que visa combater uma das mais graves violações de direitos humanos cometidas contra raparigas e mulheres, a mutilação genital feminina e as agressões sexuais, até agora autónomo tenha passado a fazer parte integrante do V Plano Nacional de Prevenção e Combate à Violência Doméstica e de Género.

O III Plano Nacional de Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (2014 - 2017), com vista ao reforço dos mecanismos de referência e de proteção das vítimas, bem como ao aprofundamento da articulação e cooperação entre as entidades públicas e as organizações da sociedade civil envolvidas e na adaptação da resposta nacional aos novos desafios, concretamente às novas formas de tráfico e de recrutamento de seres humanos.

Refira-se também uma importante figura legal, a Recomendação do Conselho de Ministros (RCM) n.º 161/2008, de 22 de outubro, que adota a medida de promoção da transversalidade da perspectiva de género na Administração Central e cria a figura da Conselheira e do Conselheiro para a Igualdade,

representante designado/a nos diversos departamentos governamentais das áreas da Administração Pública. Destaca-se a importância do/a Conselheiro/a pelo seu papel na agilização das políticas de promoção da igualdade de género.

Em suma, destacam-se os PNI porque são referências de base que contêm estratégias e instrumentos que tratam as questões da igualdade entre homens e mulheres, com uma abordagem transversal abrangendo todas as áreas da sociedade e políticas públicas. E ainda porque os PNI assentam no *mainstreaming* de género e nas ações específicas como estratégias que vão sendo aplicadas no terreno, requerendo um compromisso político e social na tentativa de resolver as desigualdades entre sexos e na implementação de políticas de igualdade entre mulheres e homens. Todavia, as suas estratégias e medidas não parecem suficientemente implementadas no terreno e o envolvimento de todos os atores, em especial os responsáveis pela sua aplicação, ainda é pouco profundo talvez porque ainda é dada pouca atenção efetiva às questões da igualdade de género (Ferreira *et al.*, 2013).

À escala local, as Autarquias são as entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género. No âmbito das suas competências, são agentes importantes para a concretização, promoção e dinamização de medidas conducentes ao desenvolvimento de políticas que potenciem uma melhor "governança" e para empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e homens. São entidades que podem incentivar a participação dos cidadãos e das cidadãs no processo político, através de mecanismos de consulta eficazes, ajudando a diminuir o défice democrático, passando a proporcionar uma participação igualitária de mulheres e homens em todas as esferas da vida pública local.

Os Municípios desempenham um papel essencial na eliminação das desigualdades entre sexos, pela sua relação de proximidade com as populações que servem. Para tal devem integrar a perspetiva da igualdade de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política e pública ao nível local (Perista e Silva, 2009). Recentemente, o III, IV e V PNI vieram reforçar

esta orientação política, de modo a apoiar a integração da dimensão de género nas diferentes áreas da política na Administração Local, de forma a produzir a mudança estrutural necessária para se atingir a igualdade de género.

Por outro lado, refira-se a figura legal como o Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade (RCM n.º 39/2010, de 25 de maio) que estabelece, no seu artigo 2º, que as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género. Este foi um importante passo dado para a promoção da igualdade a nível da Administração Pública Local, referindo que a missão das/os Conselheiras/os Locais será mais eficaz com o apoio dos parceiros sociais (Queirós, 2012).

Ultimamente, foram sendo criados e implementados nalgumas autarquias planos para a igualdade entre homens e mulheres – o PMIG é um instrumento de planeamento estratégico para a diminuição das desigualdades entre sexos, ainda persistentes nos territórios municipais. O designado PMIG é “um plano municipal para a igualdade de género consubstancia-se, antes de mais, num compromisso político com a promoção da igualdade e com a promoção da qualidade de vida de mulheres e de homens a nível local.” (Perista e Silva, 2008: 49)

Um PMIG tem algumas premissas que lhe são subjacentes: visa combater e corrigir determinados problemas sociais, traduzidos em desigualdades de género; o compromisso e apoio político de topo da autarquia; é um instrumento de planeamento do trabalho a empreender na promoção da igualdade entre mulheres e de homens a nível local; a sua intervenção estratégica deve ser centrada em áreas e domínios variados e ser construído a partir do conhecimento da realidade – com base no diagnóstico da igualdade de género a nível local - incidindo sobre as assimetrias de género reveladas pelo diagnóstico. Como tal, deve ser um plano feito à medida de cada concelho, assente num conjunto de necessidades, prioridades e recursos locais (Perista e Silva, 2008).

A Autarquia que elaborou o primeiro PMIG em 2007 foi o Município do Montijo, seguido de alguns outros. Entretanto têm vindo a aumentar o número de Autarquias que estão a elaborar e a aplicar os PMIG, isto porque se encontrou disponível um dispositivo financeiro no QREN-POPH (2007 - 2013). Através do

financiamento ao Eixo Prioritário 7 – Igualdade de Género, Medida 7.2. Planos para a igualdade, contribuiu-se para um aligeiramento da despesa pública municipal no que respeita à elaboração e implementação de planos municipais para a igualdade de género (Perista e Silva, 2009).

Em suma, o PMIG coloca o desafio permanente de pensar e agir, a nível local, porque através do *mainstreaming* de género é possível uma transformação efetiva das organizações, tanto ao nível das políticas e ações externas, como ao nível da sua gestão interna, para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens e uma melhoria das relações sociais e da qualidade de vida em sociedade (Monteiro e Ferreira, 2013; Queirós, 2012).

2.2. A formação e o *mainstreaming* de género

No decorrer dos tempos, os desequilíbrios entre mulheres e homens foram sendo criados e perpetuados pelas estruturas sociais, instituições, valores e crenças, por isso é necessário redefinir processos para não continuarem a existir. Como tal, há que envolver todos os atores, tendo em conta as suas diferentes situações, valorizando as suas necessidades de modo a evitar uma visão do mundo que é definida, unicamente, pela cultura unilateral dominante, isto porque a igualdade é vista, muitas vezes, como uma luta em que os homens renunciam ao poder a favor das mulheres (Comissão Europeia, 2004).

A questão das (des)igualdades entre sexos requer o conhecimento das problemáticas, das metodologias de intervenção e das estratégias. Ao longo do tempo, foram sendo utilizadas diferentes estratégias nas políticas públicas de igualdade de género.

Numa primeira fase, a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens passou pela “ausência de barreiras [legais] em razão de sexo à participação económica, política e social” (Comissão Europeia, 1998: 31). A igualdade de oportunidades entre sexos revestiu-se de um carácter legislativo para a salvaguarda dos direitos dos indivíduos, basicamente, políticas que estão muito centradas em evitar as desigualdades de acesso ao emprego.

Posteriormente surgem das ações positivas ou específicas que são

medidas destinadas a um grupo específico [em especial às mulheres, de forma a colmatar as discriminações a que estavam expostas devido às suas necessidades particulares], com as quais se pretende eliminar e prevenir a discriminação ou compensar as desvantagens decorrentes de atitudes, comportamentos e estruturas existentes (Comissão Europeia, 1998: 11).

No entanto, estas medidas apresentam vantagens e desvantagens, desde logo o seu carácter pontual porque que têm por finalidade compensar ou atenuar e mesmo combater desigualdades entre mulheres e homens, isto é, propõem medidas para problemas específicos, que decorrem das desigualdades entre

sexos, tentando corrigi-las mas só em determinados setores. Por norma, as ações positivas são iniciativas destinadas, especificamente, às mulheres porque estas continuam numa situação de desvantagem em relação aos homens. Embora necessárias, as ações positivas são insuficientes porque sendo intervenções pontuais não originam mudanças estruturais na sociedade, apesar de serem medidas inovadoras e benéficas para as mulheres que delas beneficiam. Este tipo de medidas, no entanto, não afetam de modo profundo a estratégia e a intervenção política, os recursos e a sua distribuição e só contribuem de forma parcial para reduzir ou eliminar as desigualdades que persistem entre mulheres e homens (Perista e Silva, 2008).

De acordo com Carolyn Hannan (2003), as anteriores estratégias (igualdade de oportunidades e ações positivas) falharam porque não atingiram o objetivo. Assim, surgiu a estratégia do *mainstreaming* de género, parecendo a sua implementação ser a melhor forma de evitar o perpetuar das desigualdades entre mulheres e homens, apesar de exigir uma dimensão técnica e instrumental bastante forte e uma compreensão e valorização por parte dos atores envolvidos.

O *mainstreaming* de género é definido como a

integração sistemática, em todas as políticas, das situações, prioridades e necessidades de homens e mulheres, com o objectivo de promover a igualdade entre eles e mobilizar explicitamente o conjunto das políticas e acções globais para a igualdade, através da consideração activa e aberta, num estágio de planeamento, dos seus efeitos nas situações respectivas de homens e mulheres nas fases de implementação, controlo e avaliação (Comissão Europeia, 1998: 35).

O *mainstreaming* de género é um processo que procura a promoção da igualdade, pela análise e redefinição das principais políticas públicas à luz da problemática de género e das especificidades de homens e mulheres, reconhecendo que as mesmas não são neutras. Pretende-se, portanto, melhorar a efetividade das grandes linhas de política, colocando em evidência a dimensão de género nas assunções, processos e resultados (Walby, 2005).

A implementação da estratégia de *mainstreaming* de género distingue-se das estratégias de igualdade de oportunidades e ações positivas ou específicas porque a preocupação com a igualdade é aplicável a todas as políticas, em diferentes domínios e instituições. Ou seja, é uma estratégia aplicada no delinear das políticas públicas, na sua execução pelos diferentes protagonistas e nos resultados obtidos, parecendo ser a estratégia mais capaz de garantir a igualdade entre mulheres e homens, bem como conseguir uma tendencial eliminação das discriminações sexuais existentes nas sociedades

Segundo Virgínia Ferreira (2004), o *mainstreaming* é um processo técnico e político que exige mudanças institucionais profundas na cultura organizacional dos Estados, nas agências internacionais e nas organizações não-governamentais. O *mainstreaming* requer mudanças a todos os níveis: no estabelecimento de prioridades, na definição, no planeamento, na implementação e avaliação de políticas. Os instrumentos incluem: novas práticas orçamentais (*gender budgeting*) e de gestão dos recursos humanos, ações de formação, revisão dos procedimentos institucionais e a elaboração e difusão de manuais de boas práticas. A questão que se coloca é saber quem serão os sujeitos destas mudanças. Mesmo sendo o *mainstreaming* de género uma estratégia poderosa de transformação, não deixa de existir um paradoxo entre o elevado nível de aceitação e incorporação do género como uma abordagem política pelas organizações internacionais e nacionais e a confusão existente entre aqueles que têm a responsabilidade de a fazer funcionar e de a colocar no terreno (Rees, 2005).

Como refere Carolyn Hannan (2003), a transformação exigida com a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género passa pelo estabelecimento de uma intervenção estrutural, que tem como agentes relevantes os decisores políticos, quadros técnicos e dirigentes. O seu processo de implementação passa ainda pela existência de duas dimensões. A primeira dimensão será a operacional e programática dando relevo à perspetiva de género e tendo como objetivo principal uma melhor compreensão das áreas e setores com ganhos para o desenvolvimento, ou seja, o valor acrescentado de trabalhar com a perspetiva de género para uma eficaz análise de género.

A segunda dimensão será a institucional que requer um reforço dos mecanismos de responsabilização e das competências; com uma formação orientada para a ação; uma maior monitorização e divulgação das boas práticas; o garantir uma maior responsabilização das chefias de níveis médios e mais elevados; e os especialistas que devem desempenhar papéis catalisadores na promoção, apoio e acompanhamento da implementação da estratégia na instituição.

Apesar do conhecimento adquirido e dos esforços realizados na pesquisa, recolha de dados e no desenvolvimento das políticas, ainda existe um conjunto de constrangimentos e fragilidades na implementação do *mainstreaming* de género. Sendo necessários vários passos para uma melhoria do processo de implementação desta estratégia, tais como: relacionar a igualdade de género com o assunto ou setor que está a ser analisado; identificar as oportunidades para introduzir a igualdade de género; as abordagens e metodologias a utilizarem e o desenvolvimento institucional - especialistas, formação, etc. e um conjunto de ferramentas que facilitem a sua implementação - manuais, linhas de orientação, etc. (Hannan, 2003).

De acordo com a CIDM (1999) existem também razões específicas que tornam uma mais-valia a integração da perspetiva de género. Desde logo a aplicação do *mainstreaming* de género nas políticas possibilita colocar as pessoas no centro da sua elaboração, passando a constar na agenda política diferentes aspetos da vida das mulheres e dos homens. Conduz também, a uma melhor gestão governamental, já que permite uma fundamentação na elaboração das políticas, tornando a sua implementação mais transparente. E ainda, porque esta estratégia implica tanto as mulheres como os homens, tornando visíveis as questões da igualdade de género, já que as desigualdades ainda existentes só podem ser esbatidas, de modo eficaz, com o empenhamento dos sistemas políticos e das sociedades. Por fim, a perspetiva de género, enquanto estratégia para a promoção da igualdade de género, beneficia a sociedade porque tem em conta a diversidade dos interesses e dos comportamentos das mulheres e dos homens.

O processo de implementação da estratégia do *mainstreaming* de género está sujeito a críticas, constrangimentos e fragilidades, mas tendo em conta todas as razões gerais e específicas que tornam esta estratégia muito importante para a promoção da igualdade de género, em jeito de conclusão é possível fazer um balanço positivo da sua implementação ao nível das instituições internacionais e nacionais, porque tem demonstrado ser a estratégia mais importante para a promoção da igualdade de género, de forma a transformar a agenda e respondendo às reais necessidades de homens e mulheres (Hannan, 2003).

O *mainstreaming* de género não é um fim em si mesmo, mas um meio para atingir a meta da igualdade de género. E, como qualquer outra estratégia, é apenas tão boa quanto for bem implementada. O *mainstreaming* de género continuará a ser uma estratégia importante para o novo milénio. Há uma necessidade de investir maiores recursos para garantir a melhor compreensão da estratégia e os modos em como deve ser implementada e também aumentar a atenção para monitorizar o seu progresso e, mais importante, comemorar os seus sucessos de forma clara (Hannan, 2003).

Nos anos 90 do século XX ficou demonstrado que a evolução era lenta no sentido da eliminação das desigualdades e da construção da igualdade para mulheres e homens, havendo que prosseguir esforços porque as questões em causa eram profundas, multisectoriais, afetavam homens e mulheres e diziam respeito à sociedade no seu conjunto, sendo inequívoca a existência de uma nova consciência sobre estas matérias. Não é possível pensar na solução dos problemas mundiais, sem olhar a situação das mulheres, ou seja, de forma neutra porque estes têm de ser pensados em termos do seu impacto junto de mulheres e de homens e tendo em consideração a situação e o contributo de ambos.

A IV Conferência Mundial sobre as Mulheres, levada a cabo pela ONU, adotou uma Declaração, onde são enunciados princípios fundamentais que devem guiar a ação política, e uma Plataforma de Ação, na qual são identificadas “áreas críticas” onde os problemas se situam. Nesta Conferência foram ainda apontados caminhos de mudança através da implementação de uma das

principais estratégias de intervenção para a promoção da igualdade e com uma nova forma de integrar a dimensão de género nas políticas públicas - o *mainstreaming* de género ou integração da perspectiva de género, com indicadores que constituem ferramentas essenciais para a conceção, implementação e avaliação das políticas públicas de igualdade levadas a cabo pelos Estados, em especial pela Administração Pública (CIG, 2013a).

A estratégia de *mainstreaming* de género é uma proposta mundial, já que foi apresentada pela ONU, mas está longe de ser aplicada universalmente, sobretudo porque os países desenvolvidos parecem apresentar maiores dificuldades na sua adoção, uma vez que têm Estados e políticas públicas mais sedimentadas (Walby, 2005).

No entanto, não deverá deixar de ser reconhecido o papel fundamental das instâncias internacionais na formulação das políticas de igualdade sexual, apesar de se constatar na avaliação já realizada uma fraca aplicação destas políticas aquando da sua transposição para os ordenamentos jurídicos nacionais ou regionais (Ferreira, 2004).

O que torna possível dizer que o *mainstreaming* de género é contextualizado no espaço e no tempo, de acordo com a importância e o relevo que é dado às questões da igualdade de género, nas sociedades e nas suas agendas políticas.

Na Europa, a perspectiva de género foi também aprovada como a abordagem política oficial para a igualdade de género nos Estados-membros da EU, através do Tratado de Amesterdão em 1997, sendo os novos Estados-membros obrigados a adotar a estratégia de *mainstreaming* de género como condição de adesão à UE, apesar dos Estados aderentes apresentarem um desigual desenvolvimento.

Segundo a CIG (2013a), a UE tem sido o motor das questões ligadas à igualdade de género, aprovando em 2005 na Conferência de Ministros para a Igualdade de Género, realizada no Luxemburgo, uma Declaração Ministerial mais detalhada, reafirmando todos os compromissos assumidos a nível mundial e a vontade política de cumprir com os objetivos estratégicos da Plataforma de Ação

adotados na Conferência Mundial de Pequim. É importante promotora para serem tomadas medidas concretas de modo a implementar a integração da perspetiva de género em todas as políticas, para alcançar a igualdade de género. Atualmente, a UE tem definido os indicadores que permitem avaliar a concretização da Plataforma de Ação de Pequim a nível europeu e, de forma comparativa, entre todos os Estado-membros. Assim, todos os países da UE estão, neste momento, comprometidos com a construção da igualdade em todas as suas vertentes.

Portugal como Estado-membro da UE também assumiu o compromisso da implementação da estratégia de *mainstreaming*, porque a igualdade de mulheres e homens foi considerada uma questão que toca todos os domínios de política. Desde os anos 90 do século XX, as políticas públicas para a igualdade de género estão estruturadas nos PNI, sendo estes um instrumento central da implementação do *mainstreaming* de género, de modo a conceber e executar políticas tendentes à igualdade entre mulheres e homens, em todos os domínios da sociedade portuguesa.

Como refere Virgínia Ferreira (2010a), nos diferentes PNI, em especial a partir do III PNI, a transversalização da perspetiva de género, nos vários níveis e áreas da ação governativa, foi sendo estabelecida como prioridade, sob pena de não ser alcançada “uma boa governação”. Em termos globais, nos PNI é possível identificar um elevado grau de coerência e de adequabilidade, em termos teóricos, decorrentes do diagnóstico das fragilidades do modelo de governação vigente no nosso país. Com efeito, no aprofundamento da estratégia de *mainstreaming* da igualdade de género, faz todo o sentido que as medidas traçadas nos Planos sejam voltadas, nuns casos, para a Administração Pública, e, gera, e noutros para alguns organismos estatais, em particular.

Após algumas avaliações efetuadas à execução dos Planos é possível perceber a baixa efetividade das medidas, que assim vão passando de plano para plano, daí a necessidade de uma reflexão aprofundada quer de analistas quer de *policy makers*. Muito embora se entenda a complexidade do processo de reforma do Estado implicado na estratégia de *mainstreaming* da igualdade de género nas

políticas públicas, e nesse sentido se compreenda a sua morosidade, há que colocar a hipótese de as resistências serem resultado da ausência de consenso na sociedade portuguesa relativamente à igualdade de género (Ferreira *et al.*, 2010a).

A Administração Pública Local, pela sua relação de proximidade com as populações que serve, desempenha localmente um papel essencial na eliminação das desigualdades e discriminações com base no sexo, ainda persistentes nas mais diversas esferas da vida das pessoas. Para tal, é necessária uma forma de fazer política que integre o *mainstreaming* de género de modo transversal a todas as áreas e domínios da intervenção política a nível local, de modo a eliminar progressivamente as desigualdades ainda existentes entre mulheres e homens.

Segundo Gonçalo Pernas (2008), as autarquias possuem a maior quota de responsabilidade nas questões sociais, culturais, educacionais e económicas da vida local, tornando-se, por isso um verdadeiro motor da mudança, visto que esta se deve operar de baixo para cima, isto é, do nível local para o nível regional e nacional, mudança esta que permita eliminar a persistência e reprodução das desigualdades entre homens e mulheres. A posição privilegiada que as autarquias ocupam, permite-lhes atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade – vertente interna e vertente externa.

Sendo claro que neste estudo se olha a vertente interna e em destaque a formação, como uma das ações internas suscetíveis de virem a ser desenvolvidas internamente, em contexto autárquico. A formação profissional constitui um dos mais importantes meios para promover a mudança no sentido da igualdade de género dentro da organização, apesar de nem sempre se realizar de forma transversal a todos/as os/as colaboradores e colaboradoras. No entanto, através da análise do Balanço Social, relativo ao ano de 2013, na autarquia selecionada para realizar a pesquisa empírica, as ações de formação realizadas são sobretudo externas, dirigidas a quadros médios e superiores e com um número reduzido de participantes. Apesar de a autarquia incentivar a igual participação de mulheres e de homens em processos de aprendizagem ao longo da vida e da

mesma forma assegurar o acesso a ambos os sexos, ao número mínimo de horas de formação estabelecido por lei.

De acordo com Gonçalo Pernas (2008), a formação, como ação interna, deve passar por formar todos os atores dentro da organização, em especial os dirigentes que têm um papel relevante na criação de um ambiente de trabalho que respeite as mulheres e promova a igualdade entre homens e mulheres, e outros agentes da Administração Local, a fim de os informar, sensibilizar e preparar para lidar adequadamente com as questões que se colocam, nos locais de trabalho, sobre a igualdade de género.

A formação é um importante instrumento, a par com um conjunto de outras ações internas, das quais se destacam: a criação de códigos de ética, onde se inclua a questão da igualdade de género; criar normas escritas para a comunicação interna e externa, no sentido de eliminar todos os estereótipos de género e implementar uma linguagem neutra, no que se refere às questões da igualdade de género; facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, nomeadamente através da organização de horários flexíveis (promovendo a sua utilização equilibrada por homens e mulheres) construção de equipamentos de apoio a ascendentes e descendentes (quase sempre a cargo da mulher) e organizar planificações do tempo de trabalho articuladas com as necessidades de mulheres e homens; fazer cumprir a legislação em vigor; elaborar planos para a igualdade de género e culminar com a implementação do *mainstreaming* de género nas autarquias locais (Pernas, 2008).

As autarquias locais detêm os meios de intervenção para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e, no âmbito das suas competências e em cooperação com um conjunto de atores locais, devem empreender ações concretas, visando a igualdade de mulheres e homens (Perista e Silva, 2008).

A estratégia de intervenção local [políticas locais] também deve ser engajada nos conceitos de desenvolvimento local, ou seja, num processo de satisfação de necessidades e de melhoria das condições de vida de uma comunidade local. Partindo, essencialmente, das capacidades comunidade local e assumindo esta o protagonismo principal nesse processo, segundo uma perspectiva

integrada dos problemas, das respostas e do desenvolvimento participativo, através da adoção de uma metodologia participativa nos processos de mudança e de melhoria das condições de vida das populações, desde a concepção e decisão à avaliação, passando pela execução, direção e acompanhamento, implicando a afirmação plena da cidadania, nos direitos e deveres (Amaro, 2003).

José Hipólito dos Santos (2003), aponta também o papel estratégico das mulheres no desenvolvimento local, procurando fazê-las emergir como elementos estratégicos de transformação das comunidades e construtoras de novas formas de desenvolvimento e de vida, resistindo assim ao desempenho de um mero papel de agente de reprodução, produção e de consumo num mundo, ainda, de regras patriarcais. Por isso, só o recurso a um modelo participativo de desenvolvimento articula os papéis femininos e masculinos, de modo a que o respetivo empoderamento possa contribuir para o desenvolvimento.

Para além dos diferentes contextos sociais, culturais, económicos e das populações locais envolvidas, utilizando novas práticas, novos conceitos e metodologias são possíveis resultados mais consistentes e sustentáveis do desenvolvimento local. Através de uma visão interdisciplinar, de uma mudança do enfoque da satisfação das necessidades para a realização das capacidades das pessoas, da utilização de metodologias participativas, da lógica de empoderamento numa proximidade com o conceito e processos de cidadania, múltiplos protagonistas, diferentes bases territoriais e uma diversidade de caminhos é possível prevenir a adoção de políticas e de programas que reproduzam as ações de discriminação e desfavorecimento que agravam as desigualdades já existentes entre mulheres e homens.

Segundo Virgínia Ferreira,

de uma fase de exclusão total das mulheres das políticas de desenvolvimento, chegamos à fase em que as agências doadoras “impõem” aos governos receptores da ajuda a estratégia de *mainstreaming*, tendo em vista a institucionalização das relações sociais de sexo em todas as políticas, e a de *empowerment* das mulheres, para reforçar a capacidade de participação destas decisões (2004: 99).

De acordo com Perista e Silva (2009), para a implementação do *mainstreaming* de género nas políticas e práticas as autarquias locais deverão empreender um conjunto de cinco passos básicos, de forma sucessiva, para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens na vida local.

O primeiro passo é a sensibilização/formação em igualdade de género, através de ações de sensibilização, de formação, de distribuição de folhetos, etc., dirigidas aos colaboradores da autarquia e às entidades parceiras a nível local, para que exista um entendimento comum sobre o que é a igualdade de género e o que esta supõe.

O segundo passo corresponde à fase de diagnóstico da igualdade de género, da análise das condições e modos de vida de mulheres e de homens no concelho.

O terceiro passo é a fase do planeamento, com o desenho do plano municipal para a igualdade de género.

O quarto passo prende-se com a implementação desse plano, com a execução de medidas e de ações bem como a sua monitorização.

Por último, o quinto passo encerra a avaliação final do plano, tendo por base os objetivos e os indicadores definidos *a priori*.

Importa referir a que implementação destes cinco passos como processo apenas será bem-sucedido se existir um compromisso político local para a promoção da igualdade de género, enquanto estratégia prioritária e plenamente assumida.

Em Portugal, de acordo com Virgínia Ferreira (2004), apesar dos esforços levados a cabo, são várias as dificuldades que a estratégia de *mainstreaming* enfrenta desde a resistência das organizações burocráticas à mudança devido a uma forte compartimentação das organizações; à falta de autoridade; proeminência e *know-how* das/os Conselheiras/os para a igualdade, a fim de conseguirem promover as questões relacionadas com as relações sociais de sexo junto do poder de decisão nos organismos onde estão designadas/os, mesmo revelando algum potencial para o aconselhamento. Também a descentralização de poderes é, geralmente, um forte obstáculo à promoção das políticas de igualdade entre os sexos. Isto deve-se, fundamentalmente, ao facto da

transferência de poderes ou a delegação de funções não ser devidamente acompanhada pela formação necessária dos responsáveis pela aplicação *in loco* das decisões políticas tomadas em outras instâncias. O processo de institucionalização das relações sociais de sexo em todas as rotinas e práticas burocráticas pode servir de pretexto para os governos deixarem de apostar nos mecanismos legais de promoção da igualdade entre os sexos que veem, deste modo, a sua posição, já por si muito vulnerável no aparelho de Estado, ainda mais fragilizada.

Em suma, o *mainstreaming* de género, apesar de ser uma estratégia de transformação poderosa e de longo prazo para a integração dos princípios e práticas de igualdade de género, visando enquadrar as políticas na realidade da vida diária dos indivíduos e colocar as suas necessidades no centro das políticas, em função da cultura e das estruturas das organizações, não deixa de apresentar constrangimentos e fragilidades que a condicionam.

É possível, no entanto, fazer um balanço positivo da implementação da perspectiva de género ao nível das instituições internacionais e nacionais. Já que esta estratégia do *mainstreaming* de género parece ser a melhor forma de evitar o perpetuar das desigualdades entre mulheres e homens, bem como uma das principais estratégias de intervenção para a promoção da igualdade em todas as políticas públicas, em todas as fases dos seus processos.

3. Género, Trabalho e Família

3.1. A relação trabalho e família

A partir da década de 70 do século XX, o tratamento do trabalho e família deixa de ser feito através de uma abordagem segmentada e passa a ser visto como se estes constituíssem duas realidades com uma estreita e permanente interdependência, tanto a nível das trajetórias dos indivíduos como da organização das sociedades modernas. O conceito de trabalho/família passa a generalizar-se e na análise sociológica, os objetos trabalho e família são olhados como conjuntos complementares, sendo abordados em termos das interações que estabelecem (Núncio, 2008).

Segundo Gina Santos (2008), a relação entre o trabalho e a família pode assumir uma multiplicidade de formas e estas variam em função do ciclo de vida e do momento na carreira em que as pessoas se encontram, ao longo de um contínuo que vai da segmentação à integração de papéis.

As fronteiras familiares parecem ser particularmente permeáveis às incursões do trabalho quando os indivíduos não têm filhos ou estes já são autónomos. Já quando os filhos têm uma idade em que estão mais dependentes dos pais são muito maiores as acomodações que se fazem na dimensão profissional em função da família, ou seja, o fator parentalidade é determinante nesta matéria.

Trabalho e família são duas esferas aparentemente regidas por lógicas diferentes – uma pública e outra privada – mas que no entanto se afetam mutuamente, porque as pessoas precisam de trabalhar e gerar recursos para satisfazer as suas necessidades económicas e, em simultâneo, têm de cuidar da família e desempenhar tarefas domésticas não remuneradas.

Gera-se assim uma tensa relação entre as esferas pública e privada nas quais os indivíduos têm de gerir um bem escasso, o uso do seu tempo. As tensões entre o trabalho e a vida familiar geram diferentes consequências para as trabalhadoras e trabalhadores. Para as mulheres restringem-se as opções disponíveis, pois a sobrecarga das responsabilidades familiares geralmente recaem sobre elas, o que lhes origina uma situação de desvantagem no mercado

de trabalho, colocando-as na inatividade ou em trabalhos informais ou de tempo parcial, muitas vezes precários e mal remunerados, assim as mulheres experimentam no mercado de trabalho discriminações e desvantagens. Os homens, por outro lado, sofrem discriminação quando assumem as responsabilidades familiares, deixando de ser considerados bons profissionais, na medida em que não se encaixam na noção do trabalhador ideal (OIT, 2009).

A relação trabalho família também se torna tensa em função da diferenciação de papéis de mulheres e homens, que ocorre na vida pessoal e familiar e na vida profissional, porque o mercado de trabalho apresenta-se, tradicionalmente, segregado por sexo.

A organização do trabalho assenta em papéis, com os sectores, funções e profissões de cuidado e educação e de vertente mais administrativa a serem desempenhadas, maioritariamente, por mulheres e as de segurança e decisão, maioritariamente, por homens. A segregação por sexo da organização do trabalho concorre fortemente para as assimetrias de género que caracterizam as nossas sociedades (Ferreira, 1999).

Nas organizações as incompatibilidades entre condições de trabalho e as responsabilidades familiares podem diminuir a produtividade e gerar uma maior rotatividade e um aumento do absentismo, outras consequências das tensões na relação trabalho e família. Como tal, as organizações produtivas estão cada vez mais conscientes dos benefícios que medidas de apoio à vida familiar podem gerar (OIT, 2009).

Segundo Gonçalo Pernas (2008), vários estudos, sobre o impacto das políticas de igualdade em contexto organizacional, comprovam ser mais eficazes na obtenção dos resultados pretendidos as políticas estruturadas com base em objetivos mensuráveis e que assentam numa cadeia de responsabilidades recíprocas e de *accountability*, a todos os níveis, do topo à base da organização. Preconizando, assim, que se aplique às políticas de promoção da igualdade de género os mesmos critérios de gestão utilizados noutros domínios da atividade gestonária.

Em Portugal a elaboração e o desenvolvimento de planos para a igualdade nas organizações, através do II, III, IV e do V PNI, atualmente em vigor,

têm sido uma das mais recentes apostas das políticas públicas de igualdade. Com os planos para a igualdade pretende-se a implementação do *mainstreaming* de género, o que implica uma transformação efetiva das organizações tanto ao nível das políticas e ações para o exterior, como ao nível da sua gestão interna.

O *mainstreaming* de género, ao nível das organizações de trabalho, pretende a promoção de uma cultura organizacional igualitária, combatendo a segregação horizontal e vertical do mercado de trabalho e a desigualdade salarial, bem como assim promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, e criar condições de paridade na harmonização das responsabilidades profissionais e familiares (Monteiro e Ferreira, 2013).

Constata-se que a igualdade entre mulheres e homens tem vindo a ser promovida através de um conjunto importante de instrumentos de política nacional. Há que destacar o papel de crucial importância, em termos de igualdade de género, da Administração Autárquica, enquanto ator social relevante, de modo a influenciar e fomentar a mudança de atitudes e comportamentos da população. A posição privilegiada das autarquias, também como organizações, permite-lhes atuar, em parceria com as entidades situadas na sua área de atuação, na vertente externa do processo de transformação da sociedade.

Embora a igualdade de *jure* já exista, a distribuição de poder e de responsabilidades continua muito desigual na vida quotidiana, tal como o acesso aos recursos económicos, sociais e culturais, que mantém a desigualdade entre homens e mulheres, em boa parte devido à persistência de modelos tradicionais de distribuição de papéis e aos estereótipos de género.

Por isso, importa desenvolver ações externas que permitam a mudança nos papéis e nos estereótipos de género. Entre um conjunto variado de ações destacam-se a promoção da alteração da tradicional atribuição de papéis entre mulheres e homens, através de campanhas de sensibilização e de divulgação das boas práticas e a compatibilização entre a vida profissional e familiar, apesar de alguns avanços já verificados, no que se refere à participação dos homens nas tarefas domésticas e no cuidado dos filhos. No entanto os modelos tradicionais de atribuição de papéis continuam a vigorar na prestação de cuidados a ascendentes e descendentes, cabendo essencialmente à mulher essas tarefas e também ao

nível do trabalho se verificam vários obstáculos que importa ultrapassar (Pernas, 2008).

Segundo Virgínia Ferreira (1998), o efeito das políticas assentes no pressuposto da igualdade entre mulheres e homens, a expansão dos serviços públicos e a submersão da economia, acabou por inelutavelmente traduzir-se na enorme expansão do emprego feminino em Portugal. Caracterizada durante muito tempo por um acesso limitado à educação e à formação profissional, a oferta de mão-de-obra feminina tem vindo a alterar-se radicalmente. A composição sexual das estruturas de emprego ao longo das últimas décadas revela que enquanto as diferenças entre as mulheres se têm vindo a ampliar, as diferenças entre mulheres e homens não têm sofrido uma alteração comparável. Tal situação indicia o facto de que apenas um pequeno grupo de mulheres tem protagonizado as mudanças. É esse pequeno grupo que tem a sua visibilidade social ampliada, em resultado de ter acedido a postos de trabalho muito expostos, especialmente os integrados nas profissões técnico-científicas. Este tipo de argumentação decorre de uma lógica de comparação entre diferentes gerações de mulheres e não da comparação entre mulheres e homens. De facto, esta argumentação negligencia o facto de a rácio de remunerações entre mulheres e homens apresentar uma tendência, embora ligeira, para se agravar. Esta evolução reflete também a polarização resultante da entrada massiva das mulheres para profissões técnico-científicas e, em paralelo, a persistência de uma elevada proporção de mulheres que ocupa postos de trabalho mal remunerados, como os desqualificados nos serviços, na indústria e na agricultura.

3.2. Conciliação entre vida profissional e vida familiar

No quadro legislativo nacional a CRP estabelece no artigo 59º – que todos/as os/as trabalhadores/as têm direito à organização do trabalho, em condições socialmente dignificantes, de forma a facultar a realização pessoal e a permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar. E no artigo 67º da CRP o Estado, no âmbito da proteção da família, deverá promover, através da concertação das várias políticas sectoriais, a conciliação da atividade profissional com a vida familiar (Gomes Canotilho e Moreira, Vital, 2005).

Para além da importância dos princípios definidos na CPR, fazem parte do quadro legal português os PNI como instrumentos de concretização das políticas públicas de promoção da igualdade de género, mas neles não se esgota a totalidade da ação dos poderes públicos neste domínio.

Em 1997 o primeiro Plano Nacional para o Emprego (PNE) passou a considerar como quarto pilar essencial a igualdade de mulheres e homens no mercado de trabalho. É de ressaltar, a evolução que tem ocorrido ao nível da política de conciliação entre trabalho e família, essencial para a igualdade de oportunidades no trabalho e emprego, tal como foi definida no âmbito da Estratégia Europeia para o Emprego.

Ao longo das últimas décadas em Portugal a entrada massiva das mulheres no mercado de trabalho está entre os fenómenos apontados como os que mais têm determinado as recomposições sociais verificadas. A feminização dos sistemas de emprego, em Portugal, como no resto do mundo, especialmente na Europa, foi sendo feita em articulação com outros processos que se conjugam na transformação do modo como trabalhamos e damos significado ao ato de trabalhar. A feminização foi simultaneamente condicionada e possibilitada por todos estes processos, destacando-se a globalização económica e a organização das empresas em rede; a individualização e projectificação das sociedades; a precarização do trabalho; a flexibilização dos produtos, das modalidades de organização do trabalho, dos coletivos funcionais e dos tempos de trabalho; a intensificação do controlo pelos sistemas tecnológicos e pela procura, da responsabilização e da autoexploração (Ferreira, 2010b).

Segundo a CIG (2013b), em Portugal, a maioria das mulheres trabalha a tempo inteiro. No entanto, o modelo social dominante continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade pelos cuidados e pelo trabalho prestado no âmbito da família e aos homens a principal responsabilidade pelo trabalho profissional. Esta situação tem como consequência um peso excessivo de responsabilidades familiares e profissionais sobre as mulheres, dificultando as suas opções profissionais e pessoais, e prejudicando igualmente os homens no desempenho do seu papel na família, nomeadamente no que se refere ao exercício dos direitos de parentalidade. Um aspeto essencial da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal é a partilha de responsabilidades familiares entre homens e mulheres, nomeadamente valorizando de igual modo a maternidade e a paternidade.

A conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar é apresentada como uma das áreas de intervenção prioritárias em matéria de igualdade de género. A política de conciliação não serve apenas para melhorar a igualdade entre homens e mulheres; constitui igualmente uma condição necessária para o emprego e coesão social. Na verdade, a necessidade de recorrer a todo o potencial dos recursos humanos, a alteração das estruturas familiares e a pressão demográfica, resultante do envelhecimento da população, fizeram da conciliação da vida profissional e familiar um tema importante da agenda social. As políticas de conciliação podem definir-se como políticas que apoiam diretamente a combinação da vida profissional com a vida familiar e privada. A integração da perspetiva do género no domínio da conciliação é necessária porque se reconhece o impacto das responsabilidades com os filhos na política de emprego (Comissão Europeia, 2008).

A esfera laboral é fonte de rendimentos e de realização pessoal, no entanto as dificuldades de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional têm vindo a agravar-se. Desde logo, devido ao incremento da participação da mulher no mercado de trabalho explicado por diversos fatores, desde o aumento das suas qualificações escolares; uma maior consciencialização de que a melhoria do seu estatuto (e autonomia) está em grande parte dependente de uma

carreira profissional; a expansão de setores de atividade que absorvem mão-de-obra feminina, passando a ser igualmente importante/necessário o contributo do salário da mulher para o orçamento familiar.

O conflito família versus trabalho afeta a igualdade de oportunidades e direitos entre homens e mulheres, tanto a nível da vida familiar como nas situações de trabalho. Daí a necessidade da implementação de estratégias e práticas de conciliação entre a atividade profissional e vida familiar, contribuindo para a promoção da igualdade de oportunidades entre mulheres e homens no mundo do trabalho e na sociedade em geral.

Existindo modalidades várias que visam a conciliação entre família e trabalho, desde logo a criação de serviços de acolhimento de crianças; a criação de serviços de prestação de cuidados a idosos, devido ao aumento de idosos dependentes a cargo e a necessidade de lhes prestar cuidados especiais; a possibilidade de os trabalhadores, homens ou mulheres, beneficiarem de regimes de trabalho facilitadores da prestação de apoio aos seus familiares idosos; licenças para pais e mães trabalhadores/as - acrescentando a componente do papel crucial do homem incentivando à maior participação do pai na vida familiar através de uma cultura organizacional que reconheça a importância do papel do pai na socialização da criança e recomende o uso das licenças específicas criadas para pais trabalhadores, garantindo-lhes para isso a continuidade do seu posto de trabalho e a manutenção do sistema de promoções e prémios e flexibilização da organização do trabalho (Guerreiro *et al.*, 2006).

As mudanças nos papéis de género e na organização produtiva fizeram o modelo tradicional de conciliação (homem provedor e mulher cuidadora) entre trabalho e família entrar em crise, tornando tensa a relação entre as esferas produtiva e reprodutiva, o que é agravado pela ausência de políticas de conciliação que levem em conta as demandas sociais atuais. A dificuldade de conciliar trabalho e família gera uma série de tensões e custos no local de trabalho (OIT, 2009).

Reconhecendo as tensões e os custos gerados pela conciliação do trabalho e família, as organizações assumem, cada vez mais, a promoção da igualdade de género e da conciliação do trabalho e da vida familiar e pessoal,

integrando na sua gestão políticas e práticas nestes domínios, optando assim por uma estratégia que lhes traz benefícios e vantagens competitivas, enquanto organizações compostas por mulheres e por homens, por trabalhadores e trabalhadoras (Núncio, 2008).

De acordo com que foi exposto, o modelo tradicional de conciliação entre trabalho e família que estava assente: em rígidos papéis sociais associados a homens e mulheres, apresenta mudanças fundamentais a partir da entrada das mulheres no mercado de trabalho; no modelo de família biparietal e numa organização do trabalho e da produção, que já não corresponde à atualidade, seria importante um novo modelo de conciliação entre trabalho e família. Isto porque os cuidados necessários à reprodução da vida dizem respeito à reprodução social e, portanto, são da responsabilidade da sociedade como um todo, não se trata de um tema apenas de mulheres, nem de uma questão de foro íntimo e familiar (OIT, 2009).

Devido às questões apontadas impõem-se um novo modelo de conciliação entre trabalho e família que pressupõe uma corresponsabilidade social com relação ao cuidado e às responsabilidades familiares, a partir das famílias (e dentro delas, entre homens e mulheres), organizações e Estado (OIT, 2009).

CAPÍTULO II - GUIA METODOLÓGICO DO ESTUDO

4. Contextualização do Estudo

Uma questão sempre delicada é aquela que engloba a escolha da temática a ser abordada numa dissertação, também neste caso não foi diferente, mas pela sua pertinência e atualidade, o tema escolhido foi a igualdade de género. O estudo deste tema não é novo, pois foi tendo diferentes abordagens ao longo dos tempos, comprovando ser uma matéria complexa mas sempre atual.

Após a seleção do tema de pesquisa, a sua abordagem demonstrou ser demasiado lata, de modo a assegurar o desenvolvimento da pesquisa empírica. Por isso, houve necessidade de delimitar a temática a um subtema – a formação em igualdade de género como instrumento para a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género numa organização, porque só assim surgem vários aspetos que podem ser abordados de forma a tornar a investigação exequível.

A problemática definida que se decide adotar para tratar o problema colocado pela pergunta de partida leva ao primeiro nível de análise que é a adoção do quadro teórico mais conveniente ao problema (Quivy e Campenhoudt, 2005).

Neste estudo no Capítulo I é apresentado o enquadramento teórico da problemática de género, onde são definidos os conceitos tidos como importantes: género; sexo; estereótipos de género; papéis sociais de género e (des) igualdade de género. Posteriormente é feita uma breve contextualização mundial, europeia, nacional e local das políticas de igualdade de género e uma apresentação do *mainstreaming* de género, como estratégia utilizada para a promoção da igualdade de sexo, destacando a análise de um dos seus instrumentos, a formação a todos os atores envolvidos na implementação da integração da perspetiva de género. E por fim, um breve enquadramento teórico sobre a relação entre trabalho e família e a conciliação entre vida profissional e vida familiar.

De seguida é apresentada a operacionalização da pesquisa empírica, definindo o seu objeto de estudo, bem como a opção metodológica utilizada para atingir os objetivos propostos.

5. Operacionalização da Pesquisa

Neste ponto, procede-se ao enquadramento teórico da metodologia de investigação recomendada para a construção dos dados que permitam dar corpo ao estudo empírico. É também feita a apresentação de modo mais aprofundado da pergunta de partida, dos objetivos, das hipóteses, da caracterização do campo de análise e da amostra, da metodologia adotada e do método de recolha de dados na pesquisa empírica.

5.1. Pergunta de partida, objetivos e hipóteses

Como em qualquer investigação empírica, há que construir um modelo de análise que “é o prolongamento natural da problemática, articulando de forma operacional os marcos e as pistas que serão finalmente retidos para orientar o trabalho de observação e de análise.” (Quivy e Campenhoudt, 2005: 150)

No modelo de análise é necessário elaborar a questão de partida que serve como um fio condutor à investigação a realizar, orientando também as leituras de modo a obter mais informação sobre a temática e as problemáticas associadas para definir a abordagem ao objeto de investigação.

Nesta pesquisa a pergunta de partida elaborada é *Qual o papel da formação em igualdade de género como instrumento para a implementação da estratégia de mainstreaming de género numa autarquia local?*

Paralelamente há também que definir os objetivos. Na investigação em causa o objetivo geral é compreender, na perspetiva dos/as colaboradores/as de uma autarquia local que frequentaram ações de formação em igualdade de género, a importância da formação, como instrumento da estratégia de *mainstreaming* de género, para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, nas áreas do trabalho, da vida pessoal/familiar e da conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar. Mas partindo das leituras feitas sobre a estratégia de *mainstreaming* de género e da sua implementação nas

organizações, colocam-se algumas questões. A frequência da formação em igualdade de género altera ou não as representações sobre os papéis sociais do sexo feminino e masculino? A formação em igualdade de género, como instrumento de implementação da estratégia de *mainstreaming* de género, promove e facilita ou não a conciliação entre a vida profissional e pessoal/familiar? E outras perguntas seriam possíveis.

Para além destas questões que se colocaram e do objetivo geral decorrem objetivos específicos que são necessários ao seu prosseguimento e que de seguida se apresentam.

Um primeiro objetivo passa por identificar e avaliar o nível de conhecimento dos/as colaboradores/as relativamente à situação da igualdade entre mulheres e homens na autarquia. Especificamente a integração da perspetiva de género nos documentos, no planeamento estratégico e a existência de recursos técnicos para a área da igualdade de género na autarquia.

Um segundo objetivo, que decorre do objetivo geral é conhecer, na perspetiva dos/as colaboradores/as, a importância da formação em igualdade de género. Fatores como o nível de divulgação, o incentivo, a promoção ou continuidade da formação levados a cabo pela autarquia serem relevantes para os/as colaboradores/as.

Um terceiro objetivo passa por identificar, na perspetiva dos/as colaboradores/as, os impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal/familiar. Especificamente perceber as diferenças no modo de realizar as tarefas no posto de trabalho, as mudanças e impactos no ambiente em contexto laboral e conhecer as práticas diárias e soluções propostas pela autarquia, de modo diminuir as desigualdades entre mulheres e homens. Por fim também entender quais as vantagens e desvantagens, decorrentes da participação na formação em igualdade de género, na esfera privada identificadas pelos/as colaboradores/as.

Este objetivo prende-se também com o facto de se considerar que a vertente da formação em igualdade de género por si só não basta para alterar trajetórias pessoais na vida profissional e familiar/pessoal, há que mobilizar a

organização para práticas e políticas de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens.

Um quarto objetivo passa por compreender qual a perspetiva dos/as colaboradores/as sobre a implementação, por parte da autarquia, de políticas e práticas de modo a facilitar ou não a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar e quais as áreas abrangidas.

Transversalmente a todos estes objetivos é necessário caracterizar socio profissionalmente os/as entrevistados/as, de acordo com a categoria sexual, nível de escolaridade e categoria profissional, que serão as variáveis independentes a ter em consideração.

Para Quivy e Campenhoudt (2005) não existe observação que não assente em hipóteses que são preposições que preveem uma relação entre dois termos, conceitos ou fenómenos, que devem ser verificadas e confrontadas com os dados da observação.

No estudo que foi proposto realizar também as hipóteses são algo importante porque a partir delas são definidos os métodos e as técnicas que visam a produção de informação para a verificação das mesmas. Nesta fase, atendendo ao tema e após o seu enquadramento teórico apresentado no capítulo anterior, é possível apontar várias hipóteses:

H1: O nível de conhecimento das responsabilidades da autarquia no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens está relacionado com a frequência da formação em igualdade de género.

H2: A formação em igualdade de género é relevante para a implementação do *mainstreaming* de género na autarquia.

H3: A alteração das representações sobre os papéis sociais de género no local de trabalho e na vida pessoal e familiar é potenciada pela formação em igualdade de género.

H4: Como instrumento para a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género, a formação em igualdade de género promove e facilita a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar.

A primeira hipótese está relacionada com a dimensão institucional no processo de implementação da perspectiva de género na organização requerendo formação o que aumenta o nível de conhecimento das responsabilidades da autarquia no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

A segunda hipótese está no mesmo enquadramento teórico da anterior, porque, para a implementação do *mainstreaming* de género nas políticas e práticas, as autarquias devem levar a cabo, como primeiro passo básico, a sensibilização/formação em igualdade de género dirigida aos/às colaboradores/as da autarquia.

A terceira hipótese decorre do facto da formação em igualdade de género ser um forte instrumento para introduzir modificações numa organização e aumentar os conhecimentos dos/as formandos/os, possibilitando a alteração das representações sobre os papéis sociais na vida profissional e na vida pessoal e familiar, apesar de homens e mulheres terem direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado.

Por último, na hipótese colocada, a formação é um passo importante para a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género, que deverá ser transversal às políticas públicas e ao nível da conciliação entre trabalho e família, essencial para a igualdade de oportunidades no trabalho e emprego.

5.2. Caraterização do campo de análise e da amostra

5.2.1. Campo de análise

Para compreender os processos e os contributos da formação em igualdade de género, como instrumento para a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género numa autarquia, houve a necessidade de selecionar uma autarquia local que pudesse ser o campo da análise empírica.

Neste estudo, a escolha recaiu numa autarquia inserida no distrito de Coimbra e que integra a Região Centro (NUT II) e a Sub-Região do Baixo Mondego (NUT III). Emprega um total de 137 colaboradores/as, sendo 66 do sexo masculino e 71 do sexo feminino. Esta autarquia foi selecionada pela sua fácil acessibilidade e ainda porque na mesma decorreu, no período de 2011 a 2013, um projeto inserido no QREN-POPH – Eixo 7 “Igualdade de Género”, no âmbito da Tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a igualdade, que teve uma forte componente de formação em igualdade de género, frequentada por um conjunto de colaboradores/as, dos/as quais foi selecionada uma amostra que constituiu o alvo das entrevistas realizadas para este estudo.

5.2.2. Amostra

No âmbito do projeto já apresentado, que decorreu na autarquia selecionada para esta investigação empírica, o conjunto total de casos para a investigação, ou seja, o universo ou população foram os 50 colaboradores/as que frequentaram a formação em igualdade de género, repartidos em função do sexo por 33 elementos do sexo feminino e 17 do sexo masculino. Relativamente ao nível de escolaridade 20 colaboradores/as completaram o ensino superior, 17 possuem o ensino secundário completo (10º, 11º e 12º ano de escolaridade) e 13 têm o 2º e 3º níveis de ensino básico e ensino secundário incompleto (entre o 6º ano e o 11º ano de escolaridade). Na categoria profissional temos 17 técnicos superiores, 15 assistentes técnicos e 18 assistentes operacionais. A natureza e a dimensão deste universo foram definidas pelo objetivo da investigação, sendo

este o universo alvo (conjunto total dos casos) e não o universo inquirido no qual são aplicados os métodos formais de amostragem (Hill e Hill, 2005).

A seleção dos/as colaboradores/as no universo alvo foi efetuada de acordo com o método da amostragem estratificada, de modo a obter uma amostra representativa, tanto quanto possível, segundo as variáveis sexo, nível de escolaridade e categoria profissional. Sendo certo que estamos num estudo de natureza qualitativa e o número de pessoas a entrevistar é limitado, a questão da representatividade, no sentido estatístico não se coloca. O que determina o valor da amostra é a sua adequação aos objetivos da investigação, tendo como princípio a diversificação dos/as entrevistados/as (Ruquoy, 2005). Como tal, houve o cuidado de criar uma proporcionalidade entre os elementos que constituem o universo alvo e o universo entrevistado nas diferentes variáveis, tendo sido construída uma amostra com a totalidade de 12 casos, sendo 8 do sexo feminino e 4 do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 28 e os 57 anos. Quanto ao nível de escolaridade 5 dos/as entrevistados/as são licenciados, 5 possuem o 12º ano de escolaridade e 2 têm o 6º ano de escolaridade. Na categoria profissional temos 4 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 4 assistentes operacionais.

Nos quadros seguintes é apresentada uma distribuição mais detalhada dos elementos que compõem a amostra nas diferentes variáveis.

Quadro 1 - Relação entre idade e sexo

Idade	Sexo		Total
	Masculino	Feminino	
20 - 29	1	0	1
30 - 39	0	3	3
40 - 49	1	3	4
50 - 59	2	2	4
Total	4	8	12

O quadro 1 mostra que a maior parte dos/as entrevistados/as está concentrada nas faixas etárias entre os 40 e os 59 anos de idade e são maioritariamente do sexo feminino.

Quadro 2 - Relação entre sexo e nível de escolaridade

Sexo	Nível de escolaridade				
	Licenciatura	Mestrado	12º Ano	6º Ano	Total
Masculino	1	0	3	0	4
Feminino	3	1	2	2	8
Total	4	1	5	2	12

O quadro anterior revela que dos/as entrevistados/as, 4 pessoas são licenciadas e maioritariamente do sexo feminino. E do total de 5 indivíduos que concluíram o 12º ano de escolaridade, temos 3 homens e 2 mulheres. Com o 6º ano de escolaridade foram entrevistadas apenas 2 pessoas do sexo feminino. Na análise por sexo, podemos destacar que os/as entrevistados/as com maior nível de escolaridade são do sexo feminino e que apenas 1 mulher concluiu mestrado.

Quadro 3 - Relação entre sexo e categoria profissional

Sexo	Categoria profissional			Total
	Técnico superior	Assistente técnico	Assistente operacional	
Masculino	1	2	1	4
Feminino	3	2	3	8
Total	4	4	4	12

Da relação entre sexo e categoria profissional dos/as entrevistados/as, (num total de 12 pessoas), 4 são técnicos superiores, sendo que 1 elemento é do sexo masculino e 3 do sexo feminino, o que aponta para um maior número de mulheres nesta carreira. Na categoria assistente técnico, podemos verificar que as 4 pessoas estão distribuídas igualmente por sexo (2 homens e 2 mulheres). Também na categoria profissional de assistente operacional temos um total de 4 pessoas, 1 do sexo masculino e 3 do sexo feminino.

5.3. Metodologia adotada

A pesquisa realizada baseou-se nos pressupostos da investigação qualitativa que se distingue pela natureza dos resultados obtidos e pela vantagem na sua adoção. Dado que se centra na descrição das experiências e dos processos, da compreensão em profundidade e no conhecimento das subjetividades dos indivíduos, sendo a quase totalidade da análise dos dados de natureza interpretativa (Strauss e Corbin, 1998).

Escolhido o tema e definidos os objetivos há que determinar uma estratégia metodológica, ou seja, considerar a forma ou formas de produzir informação através de diferentes métodos de recolha de dados, dependendo das hipóteses de trabalho e da necessidade de tratamento a dar à informação na verificação das hipóteses. Segundo Quivy e Campenhoudt, o método é um “dispositivo específico de recolha ou de análise das informações, destinado a testar hipóteses de investigação.” (2005: 187)

Dentro dos vários métodos existentes para produção de informação, no caso específico desta pesquisa seguiu, atendendo à natureza do objeto de estudo, do objetivo geral e às hipóteses concebidas, uma metodologia de natureza qualitativa, sendo utilizada a entrevista porque “é o instrumento mais adequado para delimitar os sistemas de representações, de valores, de normas veiculadas por um indivíduo.” (Ruquoy, 2005: 89)

Para Ghiglione e Matalon (2005), a entrevista é definida como uma conversa tendo em vista um objetivo, que decorre num contexto específico, e é um jogo de relações emotivas e afetivas. A informação produzida pela entrevista permite um grau de profundidade aquando da sua análise porque os/as entrevistados/as transmitem saberes sociais constituídos pela experiência e a prática sobre o tema abordado. Nesta pesquisa foram realizadas entrevistas semiestruturadas porque este instrumento permite “explorar livremente o pensamento do outro, permanecendo ao mesmo tempo, no quadro do objeto do estudo”. (Ruquoy, 2005: 111)

Sendo a entrevista uma conversa com objetivo é necessário a existência de um fio condutor para uma maior produção de informação. De acordo com esta necessidade apontada foi preparado um guião de entrevista (*vide* Anexo III), com

um conjunto de perguntas abertas, tendo por base a literatura sobre o tema de investigação e possibilitando uma maior liberdade nas respostas aos/às entrevistados/as. Este guião encontra-se dividido em quatro partes: situação da igualdade de género na autarquia; formação em igualdade de género na autarquia; impactos da formação em igualdade de género na vida dos/as colaboradores/as e caracterização socioprofissional dos/as entrevistados/as. O guião da entrevista não é um questionário, mas sim um sumário dos grandes temas a abordar, respeitando-se o mais possível a ordem e exposição de pensamento do/a entrevistado/a (Ruquoy, 2005). Por isso, no decorrer das entrevistas o guião sofreu algumas alterações fruto das interações entrevistadora e entrevistados/as e das diferentes experiências dos/as mesmos/as.

Inicialmente foram contactados/as os/as colaboradores/as que faziam parte da amostra construída a partir do universo alvo, isto é, do conjunto de pessoas que frequentaram as formações em igualdade de género, no âmbito do projeto realizado na autarquia que foi o campo de análise empírica desta pesquisa. Só posteriormente, foi possível realizar as entrevistas, de acordo com a disponibilidade dos entrevistados e das entrevistadas.

De acordo com Ruquoy (2005), no início de cada entrevista, foi feita uma breve apresentação, pela entrevistadora, do propósito da investigação, indicando alguns dados relativos à entrevista: a duração prevista, os motivos de seleção e os temas a abordar. Foi ainda explicada a necessidade de gravar as entrevistas, sendo dada total garantia de anonimato. Houve também a preocupação de deixar o/a entrevistado/a à vontade para que colocasse alguma dúvida inicial. A maior dificuldade verificada para a realização das entrevistas, ocorreu com a maioria dos/as entrevistados/as, prendeu-se exatamente com a necessidade de gravação das entrevistas, apesar do seu carácter anónimo e confidencial, e mesmo tendo sido garantida a destruição do seu registo, após a conclusão do trabalho. Por fim, os/as entrevistados/as acabaram por entender e não se mantiveram as reticências iniciais, após as justificações dadas pela entrevistadora.

As entrevistas foram numeradas, segundo a ordem de realização, do número 1 ao 12, já que foram 12 casos entrevistados. A execução do conjunto das 12 entrevistas durou cerca de dois meses, no período de abril a maio de

2014, exclusivamente dedicado a efetuar esta tarefa. As entrevistas decorreram em contexto de trabalho, com a prévia autorização recolhida pela entrevistadora junto do presidente da autarquia, e em locais escolhidos pelos/as entrevistados/as. Entrevistar nas instalações da autarquia, apresentou vantagens e desvantagens, desde logo foi vantajoso falar com os colaboradores e as colaboradoras num local que lhes é familiar e assim garantir a sua comparecência às entrevistas. Por outro lado, revelou ser desvantajoso, nomeadamente devido a alguma relutância, por parte dos/as entrevistados/as, ao abordar temas que poderiam por em causa políticas e estratégias da autarquia, talvez por se encontrarem no seu local de trabalho o que também foi sinónimo de algumas interrupções, por vezes reiteradas. Relativamente ao tempo de duração, as entrevistas têm uma média de 35 minutos, variando entre os 25 (a mais curta) e os 50 minutos (a mais longa), sendo que as entrevistas realizadas aos homens, em média, foram mais curtas do que as efetuadas às mulheres. O facto das entrevistas realizadas aos homens terem um tempo menor de duração, talvez possa ser explicado dada a igualdade de género ainda ser encarada como uma “questão de mulheres”. Isto porque o modelo social dominante continua a atribuir às mulheres a principal responsabilidade pelos cuidados e pelo trabalho prestado no âmbito da família e aos homens a principal responsabilidade pelo trabalho profissional, levando os homens a uma menor reflexão sobre estas problemáticas.

Posteriormente foi efetuada a transcrição integral de todas as entrevistas, (*vide* Anexo IV), após ouvido variadas vezes o seu registo, processo que levou algum tempo e foi muito desgastante, tendo, no entanto possibilitado uma visão global dos discursos, facto bastante proveitoso para a elaboração das grelhas de análise dos conteúdos das entrevistas.

O esquema geral de análise deriva e é elaborado a partir da informação produzida. As categorias e as suas relações são sugeridas pelos dados e a sua análise passa por uma interpretação de modo a perceber o sentido de uma situação ou ação, a fim de explicar as suas causas e efeitos (Maroy, 2005). As grelhas foram constituídas por um conjunto de categorias, de acordo com os temas abordados nas perguntas do guião da entrevista.

Nas grelhas utilizadas ficaram registados determinados aspetos considerados importantes, com base na transcrição dos extratos mais relevantes das entrevistas (*vide* Anexo II). Posteriormente, a leitura vertical e horizontal da informação permitiu organizar os dados de forma a atingir um nível mais abstrato.

Por isso, quando os dados foram submetidos a uma análise temática que consistiu na análise de conteúdo foi possível a redação de um discurso sobre os conteúdos explícitos e implícitos que constam nas entrevistas, ou seja, a interpretação dos resultados produzidos na recolha de informação que será apresentada no capítulo seguinte.

Na matriz, a seguir apresentada, constam as categorias temáticas e as dimensões de análise das entrevistas realizadas, construída a partir da revisão da literatura e da leitura das entrevistas.

Quadro 4 - Apresentação das categorias temáticas e dimensões de análise

Categorias Temáticas	Dimensões de Análise
Situação da igualdade de género na autarquia	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensão interna com preocupação da promoção da igualdade de género nos documentos; • Perspetiva de género no planeamento estratégico; • Recursos técnicos e o tratamento das questões da igualdade de género a nível local;
Formação em igualdade de género na autarquia	<ul style="list-style-type: none"> • Estratégias da autarquia face à divulgação/inscrição na formação; • Medidas de incentivo e promoção por parte da autarquia à frequência da formação; • Continuidade da formação;
Impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal e familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Alteração das tarefas no local de trabalho; • Em contexto trabalho mudanças no ambiente; • Novas práticas e soluções propostas pela autarquia; • Vantagens e desvantagens na vida pessoal e familiar;
Conciliação entre vida profissional e vida pessoal/familiar	<ul style="list-style-type: none"> • Apreciação das condições legais; • Utilização de medidas que promovam a conciliação; • Gestão das responsabilidades familiares e profissionais; • Divisão de tarefas na esfera familiar; • Flexibilização dos horários de trabalho; • Atitudes face à conciliação por parte da autarquia;

CAPÍTULO III - ANÁLISE DOS RESULTADOS

6. Análise e Interpretação dos Resultados

Segundo Quivy e Campenhoudt (2005), é importante obter uma forma de recolha que permita o posterior tratamento dos dados, de modo a fazer a verificação das hipóteses de trabalho.

Neste estudo a informação produzida pelas entrevistas permitiu, depois de analisado, um certo grau de profundidade porque os/as entrevistados/as transmitem saberes sociais constituídos pela experiência e a prática sobre o tema abordado.

O procedimento de análise dos dados produzidos nas entrevistas efetuadas está ligado ao objeto da investigação, aos objetivos e aos pressupostos teóricos, sendo pertinente na análise qualitativa porque a finalidade desta é o surgimento de teorias locais, ou seja, desenvolver o que é designado por *grounded theory*.

Várias são as etapas que o procedimento referenciado completa, desde a descoberta do material, numa primeira fase. Uma segunda etapa passa pela classificação do material produzido, sob forma de grelha de análise. Posteriormente procede-se à comparação sistemática do material que leva à formulação das hipóteses, de um fenómeno ou mesmo de um processo num dado campo empírico. Finalmente as interpretações que foram surgindo no decurso da análise e o validar das hipóteses (Maroy, 2005).

Nesta fase do estudo procede-se à apresentação da análise e interpretação dos dados produzidos a partir do conjunto das entrevistas realizadas, num total de 12 casos que já foram caracterizados anteriormente.

Num primeiro momento, derivada da análise dos resultados, expõe-se o nível de conhecimento dos/as entrevistados/as sobre as responsabilidades da Administração Local no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens.

No segundo passo analisou-se a relevância da formação em igualdade de género para a implementação do *mainstreaming* de género na autarquia.

Numa terceira parte são analisadas as percepções dos/as colaboradores/as quanto aos impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal e familiar. E sendo a formação um forte instrumento, importa verificar se potenciou a alteração das representações sobre os papéis sociais na esfera profissional e privada, apesar de homens e mulheres terem direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado.

Por último, é compreender qual a posição dos/as colaboradores/as quanto à implementação de políticas e práticas para a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar e identificar quais as medidas implementadas pela autarquia. Associando a formação, como um passo importante para implementação da estratégia de *mainstreaming* de género, perceber se esta promove e facilita a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar, essencial para a igualdade de oportunidades no trabalho e emprego.

6.1. O nível de conhecimento das responsabilidades da Administração Local no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens

Como refere Carolyn Hannan (2003), a transformação exigida com a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género passa pelo estabelecimento de uma intervenção estrutural, que tem como agentes relevantes os decisores políticos, quadros técnicos e dirigentes.

O processo de implementação do *mainstreaming* de género passa ainda pela existência de duas dimensões: operacional e programática (o valor acrescentado de trabalhar com a perspetiva de género para uma eficaz análise de género) e institucional que requer um conjunto de processos, instrumentos e recursos para apoio e acompanhamento da implementação da estratégia na instituição.

Nos aspetos que são analisados de seguida é possível identificar as duas dimensões apresentadas e perceber a sua existência ou não na autarquia em causa.

Começando pela dimensão operacional e programática é possível verificar que a igualdade de género como valor a promover no conjunto dos principais documentos da autarquia não está presente explicitamente.

De acordo com o conhecimento demonstrado, a totalidade dos entrevistados e das entrevistadas não identifica, nos documentos oficiais da autarquia, referência expressa à igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor a promover, ou seja, não verificam qualquer menção à igualdade e não discriminação entre mulheres e homens nos relatórios, planos e regulamentos da autarquia.

Conforme consta na transcrição de alguns discursos dos/as entrevistadas/os:

Acho que não. (...) Penso que ficamos a ter outra perspetiva, por isso acho que passamos a olhar esse conjunto de documentos de modo a ver se a questão da igualdade de género está patente ou não e se houve esse cuidado.

Entrevista 1 (sexo feminino, 34 anos, licenciada e técnica superior)

Acho que esse valor não é promovido. Pelo menos do que conheço desses documentos não encontro referências nenhuma, nem a linguagem utilizada aponta para a igualdade entre mulheres e homens.

Entrevista 2 (sexo feminino, 39 anos, licenciada e assistente operacional)

Não me parece. Assim à partida não estou a ver documento nenhum que tenha isso em consideração.

Entrevista 5 (sexo masculino, 55 anos, licenciado e técnico superior)

Nas entrevistas verificou-se que, de um modo geral, na opinião dos/as colaboradores/as, a integração da perspetiva de género, como forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, ainda não é efetiva no planeamento estratégico da autarquia, apesar de ser reconhecida a importância desta questão.

A totalidade dos/as entrevistados/as considera que a integração da perspetiva de género no planeamento estratégico da autarquia é algo que não fazer parte das prioridades dos decisores políticos locais, reconhecendo no entanto ser necessário o empenho e a vontade dos mesmos.

Eis alguns extratos das entrevistas elucidativos desta questão:

Não me parece que a questão posta deste modo faça parte das estratégias que existem no município, talvez num futuro isso venha a acontecer, agora com o tema da igualdade entre homens e mulheres a ser introduzido através da formação, quem sabe... Apesar da lei, de um modo geral, tentar fazer desaparecer as desigualdades entre homens e mulheres, localmente as políticas do município também podem reforçar essa questão, claro desde que haja vontade política e interesse nesta matéria.

Entrevista 4 (sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico)

Claro que se os decisores políticos locais assumirem esta questão como uma das estratégias, quanto a mim será uma mais-valia porque a sociedade é feita de mulheres e homens e ambos têm um contributo importante a dar ao concelho, que deve ser aproveitado e integrado.

Entrevista 6 (sexo feminino, 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Penso que a integração da perspectiva de género no planeamento e na estratégia da autarquia ainda não ocorre. Talvez agora com o projeto sobre igualdade de género que decorreu este tema passe a ser tratado com mais atenção pelos nossos autarcas. (...) Mas na minha opinião agora teríamos de ir mais longe porque incluir a perspectiva de género nas políticas e medidas locais seria uma mais-valia para o concelho.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

De modo a analisar a dimensão institucional na implementação do *mainstreaming* de género na autarquia, um aspeto importante a observar é a necessidade de recursos técnicos direcionados para esta área da igualdade de género dentro da estrutura da autarquia.

Pode dizer-se que, de forma unânime, os/as entrevistados/as reconheceram a necessidade da existência de uma unidade ou de um/a técnico/a direcionado/a para trabalhar as questões da igualdade entre mulheres e homens na autarquia. O que se verifica nos excertos que se transcrevem:

Na minha opinião a existência de um técnico a tratar destas questões seria importante, não tanto no contexto de trabalho, não me parece que existam assim tantos problemas a serem resolvidos, mas para ajudar os autarcas nas estratégias e atividades a desenvolver para diminuir as desigualdades, que admito ainda existirem no nosso concelho.

Entrevista 4 (sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico)

Seria importante a meu ver, a existência de um técnico porque como sabemos se não houver alguém que desenvolva e trabalhe numa determinada área a probabilidade de algo acontecer diminui bastante, e mais nesta questão para a qual ainda não existe muita sensibilidade. Também é bom a existência de alguém que leve propostas para diminuir as desigualdades junto de quem tem o poder de decisão, neste caso ao executivo camarário.

Entrevista 7 (sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

A posição apontada é reforçada no depoimento de uma chefe de divisão que reconhece como fundamental este tipo de recursos para a aplicação no terreno das políticas definidas, bem como a sua importância no apoio à tomada de decisões devidamente fundamentadas, em matérias que são inovadoras na autarquia em causa. Conforme se constata no trecho da entrevista abaixo transcrito:

Acho que seria muito importante haver nesta autarquia um técnico para tratar desta matéria da igualdade entre mulheres e homens, porque para se implementarem medidas no terreno é necessário esse trabalho técnico (...) as decisões dos políticos para serem aplicadas tem de existir técnicos que lhe deem forma e as apliquem senão as coisas ficam paradas, sem execução (...) e mais nesta matéria ainda tão recente, pelo menos dentro desta autarquia, serviria para uma tomada de decisão mais informada por parte dos decisores e mesmo das chefias na aplicação de novas medidas para diminuir as desigualdades ainda existentes. Esta é a minha perspetiva também como dirigente nesta casa [chefe de divisão] e por isso também com responsabilidades acrescidas.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

Após a recolha da informação e da sua análise, de acordo com a primeira hipótese formulada, na qual se previa que o nível de conhecimento das responsabilidades da autarquia no domínio da promoção da igualdade entre mulheres e homens estava relacionado com a frequência da formação em igualdade de género, é possível confirmar que o nível de conhecimento está relacionado com a formação em igualdade de género.

Desde logo na perspetiva dos entrevistados e das entrevistadas não é identificada nos documentos oficiais da autarquia referência expressa à igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor a promover.

Também na opinião dos colaboradores e das colaboradoras a integração da perspetiva de género, como forma de compreender as causas e de propor soluções para diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, ainda não é efetiva no planeamento estratégico da autarquia e não faz parte das prioridades dos decisores políticos locais.

Tal como, de forma unânime, os/as entrevistados/as reconheceram a necessidade da existência de uma unidade ou de um/a técnico/a direccionado/a para trabalhar as questões da igualdade entre mulheres e homens na autarquia.

No decorrer das entrevistas foi perceptível que o obter informação sobre as questões ligadas à igualdade entre mulheres e homens, através da formação realizada, permitiu, na maioria dos casos, aos/as entrevistados/as uma análise mais profunda sobre os valores, as estratégias e os recursos necessários para a promoção da igualdade entre sexos na autarquia onde estão inseridos como colaboradores e colaboradoras

De acordo com Perista e Silva (2008), a sensibilização/formação em igualdade de género a dirigir para dentro da autarquia aumenta o conhecimento sobre a dimensão institucional, o planeamento, a implementação, a monitorização e a avaliação de um plano municipal para a igualdade de género, passos importantes para a implementação do *mainstreaming* de género nas políticas e práticas da autarquia. Mesmo sendo a formação considerada uma das figuras essenciais ao *mainstreaming* de género, a não identificação, por parte dos/as entrevistados/as, de valores, estratégias e recursos nos planos e relatórios pode representar um forte obstáculo à integração da perspectiva de género, de modo consistente nas políticas e práticas da autarquia.

Da leitura efetuada aos documentos estratégicos da autarquia em questão - relatórios, planos, regulamentos, etc., verificou-se que as perceções e opiniões dos/as entrevistados/as estavam corretas, quanto à não referência expressa, nos documentos oficiais da autarquia, à igualdade entre mulheres e homens enquanto valor a promover, bem como a não integração da perspectiva de género no planeamento estratégico da mesma, ou seja, o resultado da análise documental efetuada permite referir que na autarquia não existe uma política estruturada e formalmente assumida de promoção da igualdade de género, ao nível dos documentos estratégicos (Santos, 2011).

Nesta autarquia seleccionada decorreu, no período de 2011 a 2013, um projeto inserido no QREN-POPH – Eixo 7 “Igualdade de Género”, no âmbito da Tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a igualdade, que teve uma forte componente de formação em igualdade de género, mas não culminou na

elaboração para posterior aplicação de um PMIG, o que teria sido uma mais-valia para o concelho. Já que o PMIG coloca o desafio permanente de pensar e agir, a nível local, porque através do *mainstreaming* de género é possível uma transformação efetiva das organizações, tanto ao nível das políticas e ações para o exterior, como ao nível da sua gestão interna, para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, uma melhoria das relações sociais e da qualidade de vida em sociedade (Monteiro e Ferreira, 2013; Queirós, 2012).

Quanto aos recursos (humanos e financeiros) direcionados para trabalhar as questões da igualdade entre mulheres e homens na autarquia, confirma-se a sua inexistência. Inclusivamente, ainda não se encontra nomeado/a Conselheiro/a Local para a Igualdade. De acordo com o Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade (RCM n.º 39/2010, de 25 de maio) que estabelece, no seu artigo 2º, que as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género.

6.2. A formação em igualdade de género: a sua relevância para a implementação do *mainstreaming* de género na autarquia

A informação aos/às colaboradoras sobre a formação em igualdade de género que decorreu na autarquia, no âmbito do projeto já referenciado, foi encaminhada via correio eletrónico interno, que partiu do gabinete da secretária do presidente da autarquia ou através das chefias. Quando questionados/as os/as colaboradores/as sobre a motivação que os/as levou à frequência da formação, o fator que se destaca é a novidade da temática, à exceção de algumas pessoas que já tinham algum conhecimento sobre o tema, conforme se refere nos extratos transcritos de seguida:

Fui informada através de *mail* vindo da presidência a dar conhecimento da formação que se iria realizar sobre igualdade de género, no âmbito de um projeto que a camara estava a levar a cabo. (...) Pessoalmente, decidi inscrever-me porque o tema igualdade de género ainda é algo novo e sobre o qual tinha curiosidade em saber mais e aprofundar o conhecimento da temática.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

Foi através da chefe de divisão dos serviços onde estou ligada que tive conhecimento desta formação. Para mim não é uma área nova, gosto desta temática (...) tive todo o gosto em me inscrever e realizar esta formação, até porque esta área não costuma aparecer no conjunto de ações de formação propostas, o que para mim foi uma agradável surpresa.

Entrevista 3 (sexo feminino, 39 anos, mestrado e técnica superior)

Verificaram-se ainda casos, expostas pelos/as entrevistados/as, em que o tema não despertava interesse e em que foi considerada uma quase obrigatoriedade da inscrição na formação. Apesar destes aspetos poderem ser considerados menos positivos, a sua relevância não é significativa, no conjunto dos fatores que motivaram os/as entrevistados/as a realizar a formação. É de realçar que estas situações ocorreram com elementos do sexo masculino. Eis alguns excertos ilustrativos:

Fui informado pela chefia que insistiu para fazermos a inscrição porque era um projeto da camara. Sou franco acabei por me inscrever para fazer alguma formação, apesar do tema não me ter despertado grande interesse.

Entrevista 9 (sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade e assistente operacional)

Foi através de *e-mail* enviado pela secretaria do senhor presidente a informar da existência da formação e da importância dos funcionários da participarem. Como foi feita uma grande pressão para participarmos, lá acabei por me inscrever.

Entrevista 5 (sexo masculino, 55 anos, licenciado e técnico superior)

Relativamente ao incentivo e promoção para a inscrição na formação levados a cabo pela autarquia, a maioria dos/as colaboradores/as reconheceu um forte empenhamento da entidade no sentido de inscrever o maior número possível de participantes.

Apesar do reconhecimento do empenho da autarquia, ficaram expressas algumas dúvidas sobre o facto deste esforço acrescido poder estar, meramente, ligado à execução do projeto que a câmara estava a desenvolver. Isto mesmo é visível nos excertos transcritos das entrevistas:

Nesta formação fomos chamados à atenção para fazer a inscrição e bastantes colegas acabaram por se inscrever, várias formações foram realizadas durante algum tempo.

Entrevista 12 (sexo feminino, 47 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Presumo que esta formação só aconteceu porque foi no âmbito do projeto que decorreu na camara. Foi algo pontual até à data, nunca tinha havido e não sei se voltará a ocorrer formação virada para a temática da igualdade de género. Entrevista 6 (sexo feminino, 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico)

Em relação à continuidade da realização de ações de formação em igualdade de género, a opinião dos/as colaboradores/as é unânime quanto à necessidade de continuar a ocorrer formação sobre esta temática, apontando variados motivos para o efeito, desde a importância do debate de ideias para alterar formas de atuação, o desconhecimento dos mecanismos da igualdade de

género e todos os/as colaboradores/as da autarquia realizarem formação nesta área, como sendo os mais relevantes. Eis alguns excertos de entrevista que ilustram estes resultados:

Acho que deviam continuar. Até porque uma grande parte dos funcionários não realizou formação nesta área, para ficarmos em pé de igualdade neste tema que diz respeito a todos, homens e mulheres. Por exemplo, durante a formação vi colegas reagirem, por vezes, às questões postas com dificuldade e muito desconhecimento, por isso entendo que é mais uma razão para dar continuidade a esta formação. A meu ver só de forma continuada é que se podem trabalhar as questões da igualdade entre homens e mulheres, ainda existem muitas ideias enraizadas que é necessário alterar.

Entrevista 8 (sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade e assistente técnico)

Acho que deviam continuar estas formações. Logo porque nem todos os colegas tiveram oportunidade de se inscreverem e depois isto só foi uma sensibilização, deu para perceber que será um tema que dá “pano para mangas”, ainda existem muitas alterações a fazer nesta área e a formação pode servir para isso, fazer-nos pensar e também alterar aquilo que não está bem.

Entrevista 9 (sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade e assistente operacional)

Acho que é muito importante que se dê continuidade a estas formações em igualdade de género porque é necessário continuar a esbater as desigualdades que ainda existem entre homens e mulheres, por força da educação que tivemos e das ideias que ainda estão enraizadas na sociedade. (...) Mesmo nos dias de hoje, mudar as mentalidades é algo complicado e é necessário que as pessoas estejam abertas a essa mudança, ao conhecimento e ao debate destes temas da igualdade de género, a formação abre caminhos nesse sentido, na minha opinião.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnico superior)

De acordo com a informação obtida e apresentada neste ponto, quanto à segunda hipótese, na qual é afirmado que a formação em igualdade de género é relevante para a implementação do *mainstreaming* de género na autarquia, é possível aferir da sua validade, já que o primeiro passo básico a sensibilização/formação decorreu, porque foi fortemente incentivada pelos

dirigentes. A importância da sua frequência e continuidade foram reconhecidas por parte dos/as colaboradoras da autarquia, também estes atores relevantes neste processo.

Apesar de ser reconhecida a necessidade de um conjunto de passos básicos, a aplicar de forma sucessiva, para a integração da perspetiva de género nas políticas e práticas das autarquias locais, ou seja, para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens na vida local, o primeiro passo foi desenvolvido nesta autarquia – a formação em igualdade de género. Esta questão é reforçada pela literatura, destacando que para implementação do *mainstreaming* de género, o primeiro passo básico é a sensibilização/formação em igualdade de género dirigida aos/às colaboradores/as da autarquia (Perista e Silva, 2009).

6.3. Impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal e familiar

Quando se aborda a questão dos impactos da formação em igualdade de género, após a sua frequência, no trabalho procura-se identificar junto dos/as entrevistados/as as diferenças no modo de realizar as tarefas laborais e as mudanças no ambiente em contexto laboral, bem como conhecer as práticas diárias e soluções propostas pela autarquia, de modo a diminuir as desigualdades entre mulheres e homens.

Relativamente às diferenças no modo de realizar as tarefas laborais ocorridas após a formação em igualdade de género, a maioria dos/as entrevistados/as reconhece não ter havido nenhuma alteração a registar, conforme se refere nos estratos transcritos a seguir:

No meu dia-a-dia de trabalho não houve mudanças, quando digo isto falo da realização das minhas tarefas. Em nada interferiu porque no exercício das minhas funções essas questões de igualdade de género não se colocam, trato de igual forma homens e mulheres, sem problema algum.

Entrevista 4 (sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Não. No serviço que executo nada se alterou. Até porque, estou na análise dos processos de obras particulares e, quase que, só lido com papéis nem sequer tenho contacto com o público.

Entrevista 7 (sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Não alterou a maneira como faço as minhas tarefas diárias. É certo que o que ouvimos na formação, muitas vezes, faz pensar se agimos bem e até senão ajudamos a manter desigualdades que continuam entre mulheres e homens no local de trabalho.

Entrevista 10 (sexo feminino, 48 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Apesar da maioria dos/as entrevistados/as reconhecer não ter havido nenhuma alteração a registar no modo de realizar as tarefas laborais, foi, no entanto, ressaltado que as novas práticas diárias e soluções no modo de realizar as tarefas laborais a propor pela autarquia, de forma a diminuir as desigualdades entre sexos, deveriam ser indicadas pelas chefias e não pontuais nem de iniciativa individual, mas sim normas para todos os serviços da autarquia.

Os excertos seguintes das entrevistas apontam nesse sentido:

Na realização do meu trabalho não se deram nenhuma alteração com a frequência desta formação em igualdade de género. (...) Nesta área, e pelo que falamos na formação, a acontecerem alterações seriam vindas das chefias para alterar algumas rotinas e processos, de modo a facilitar a igualdade de género mas isso não aconteceu, pelo menos até ao momento.

Entrevista 9 (sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade e assistente operacional)

Penso que não ocorreram mudanças na forma como realizo o meu trabalho após ter frequentado esta formação. (...) Provavelmente, ainda há coisas a alterar mas será dentro da instituição como um todo e de forma coordenada e não por iniciativa minha ou de outro colega, pontualmente.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

Por outro lado, contrariamente ao que foi dito anteriormente, alguns dos/as entrevistados/as afirmam ter passado a utilizar uma escrita mais inclusiva, usando o masculino e o feminino, nos documentos de trabalho.

Conforme se revela nos extratos seguintes:

De um modo geral, não houve mudanças na realização do meu trabalho, a não ser mais atenção à linguagem, à forma de escrita, ao tipo de informação que dou ao balcão aos munícipes.

Entrevista 2 (sexo feminino, 39 anos, licenciada e assistente operacional)

Em termos de trabalho passei a ter um maior cuidado na escrita, porque por hábito escrevemos no masculino, por isso agora tento ter uma escrita mais inclusiva, usando o feminino e masculino, nos documentos que faço no trabalho.

Entrevista 3 (sexo feminino, 39 anos, mestrado e técnica superior)

A correção da escrita nas minhas informações de serviço acabou por ser, talvez, a maior alteração no meu trabalho diário.

Entrevista 5 (sexo masculino, 55 anos, licenciado e técnico superior)

Intimamente relacionada com a avaliação que os/as entrevistados/as fazem sobre a não alteração das formas de realização do trabalho, tendo em atenção as questões da igualdade de género, está também a opinião negativa que têm quando questionados/as sobre as práticas diárias e soluções propostas pela autarquia, de modo a diminuir as desigualdades entre mulheres e homens, dado que não identificam nenhuma prática ou solução proposta nesta matéria. Os excertos seguintes apontam nesse sentido:

Até ao momento não dei conta que se tenha proposto nada de novo, penso que essas alterações viriam através da chefia mas nada até agora, a nível interno. A nível externo também não tenho conhecimento de aplicação de medidas com intenção de promover a igualdade entre homens e mulheres. Ora não havendo não posso ter opinião, melhor até posso e a minha opinião é que, provavelmente, nada estará a ser feito nesse sentido.

Entrevista 7 (sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Que se saiba a câmara ainda não deu indicações, nem instruções aos serviços ou mesmo deu a conhecer soluções para diminuir as desigualdades. Parece-me que isto se ficou pela formação e nada mais.

Entrevista 12 (sexo feminino, 47 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Em matéria de mudanças no ambiente, em contexto laboral, provocadas pela frequência das ações de formação em igualdade de género, foi unicamente reconhecido terem ocorrido algumas conversas sobre o tema e a troca de ideias mas, de forma unânime, não são identificadas mudanças relevantes no ambiente laboral. Eis o que é referido por alguns entrevistados:

Sinceramente, não notei diferenças, para além de algumas conversas que tivemos entre colegas quando fomos à formação, falo pela minha secção manteve-se tudo na mesma.
Entrevista 4 (sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico)

No ambiente de trabalho não houve alterações.
Entrevista 7 (sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Não, no ambiente de trabalho não houve alterações. Bem, a não ser algumas conversas entre colegas mas que não passou disso mesmo, uma reação de momento. Fora isto, nada mais se passou ou alterou.
Entrevista 8 (sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade e assistente técnico)

No entanto existe uma opinião dissonante, em relação à maioria dos/as entrevistados/as, sobre esta questão das alterações no ambiente laboral mas que se confunde um pouco com os impactos da formação a nível pessoal, que se transcreve de seguida:

Acho que houve impacto, talvez nem tanto no ambiente de trabalho mas em cada um dos colaboradores que realizou a formação em igualdade de género, porque tomaram contacto com as questões da igualdade de género, o que para a grande maioria foi algo novo e muito estimulante. Penso que para haver alterações no ambiente de trabalho seria preciso ir mais além da formação, devia ser aplicado um conjunto de práticas na autarquia de forma a valorizar e promover o trabalho de homens e mulheres, deixando alguns preconceitos de fora que ainda ocorrem, porque ainda temos colaboradores, falo em especial de homens, com mentalidades bem fechadas, quanto ao papel da mulher e do homem no trabalho e nas funções desempenhadas.
Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

Seguidamente, ao se questionar sobre as vantagens e desvantagens da frequência das ações de formação em igualdade de género na vida pessoal/familiar, procurou-se identificar os impactos da formação na esfera privada.

Unanimemente os/as entrevistados/os não identificam desvantagens decorrentes da participação em formação em igualdade de género na sua vida pessoal/familiar.

Quanto às vantagens destacam a alteração de comportamentos e a relevância das conversas tidas no seio familiar, na perspetiva de introduzir melhorias, de modo a facilitar os papéis desempenhados na esfera da vida privada.

Os conhecimentos adquiridos na formação são vistos pelos/as entrevistados/as como potenciadores da introdução de mudanças positivas na vida pessoal e familiar.

As opiniões dos/as inquiridos/as quanto às questões acima referenciadas podem-se verificar nos extratos de algumas entrevistas que de seguida se transcrevem:

Na minha vida pessoal e familiar estive mais atenta a algumas coisas após realizar a formação. Percebi que me estaria a acomodar à situação, por isso exigi uma maior partilha de tarefas com o meu marido, em especial, nas questões ligadas aos filhos [duas crianças]. (...) É certo que as pequenas ou grandes (sorriu) alterações foram aceites pelo meu marido, havendo assim agora uma partilha mais equilibrada das tarefas na vida familiar. Penso que, por vezes, as mulheres acomodam-se à sua condição de mulher, que tem de cuidar da casa e da família, talvez muito devido à educação que tivemos, e não envolvemos e responsabilizamos os homens. (...) Por tudo o que disse, esta formação foi vantajosa porque alertou e fez repensar muitas situações do dia-a-dia em casa, penso que tanto para mim como para a maioria dos colegas, talvez mais as mulheres (sorriu). Quanto a desvantagens não identifico nenhuma, pelo contrário continuo a dizer que na minha opinião foram só vantagens.

Entrevista 3 (sexo feminino, 39 anos, mestrado e técnica superior)

Desvantagens nenhuma. De um modo geral nada se alterou na vida familiar, talvez a maior vantagem foi o pensar sobre as questões da igualdade de género dentro de casa e discuti-las junto da família, deu azo a várias conversas (sorriu). Já que nem sempre damos a importância que devíamos dar a estas questões no dia-a-dia, após esta formação fica sempre algo que um dia numa atitude, opinião interfere e altera. De um modo geral posso dizer que foi vantajoso e valeu a pena.

Entrevista 5 (sexo masculino, 55 anos, licenciado e técnico superior)

É assim desvantagens não tenho razão para apresentar nenhuma. Quanto às vantagens tirei algumas do que ouvi na formação e da reflexão que fiz. É certo que foram vantagens a nível da minha vida familiar e pessoal. Repensei algumas questões do dia-a-dia lá em casa, em especial na partilha das tarefas domésticas com o meu marido. Passei a pedir-lhe que colaborasse mais, e comecei a não me adiantar logo, certo é que hoje ele até já se voluntaria, algo que não acontecia antes. Também com a educação do filho passou a ser mais atento e cooperante. E tudo isto porque da aprendizagem que levei da formação também eu alterei um pouco a minha maneira de estar na minha vida familiar. Considero que para mim foi uma formação muito vantajosa, foi um bom alerta.

Entrevista 7 (sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Para ser franco, não vi desvantagens mas mesmo assim após a formação não fiz alterações ou no trabalho ou em casa com a família. É certo que ao ouvir falar de algumas situações na formação, comecei a olhar de maneira diferente para coisas como a partilha das tarefas, reconheço que as mulheres são sobrecarregadas e que os homens têm a vida facilitada. (...) Para mim, esta formação serviu para tomar consciência que na vida familiar os homens e as mulheres ainda estão em situações muito desiguais, estas foram as vantagens para mim de ter feito a formação. Saí mais sensibilizado e mais atento a todos estes problemas das desigualdades.

Entrevista 9 (sexo masculino, 28 anos, 12º ano de escolaridade e assistente operacional)

Como vantagem foi o conhecimento de algumas leis que nos protegem, a nós mulheres. (...) Mas é bom ouvir, aprendemos sempre mais qualquer coisa e nas conversas que fomos tendo dá para perceber que ainda existem muitas coisas a melhorar na vida das pessoas. Por isso, não encontrei desvantagens, para mim foram só vantagens ter ido a esta formação, aprendemos sempre alguma coisa.

Entrevista 10 (sexo feminino, 48 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Destaca-se uma situação onde as responsabilidades familiares são assumidas só por um membro do casal, devido à ausência do outro por motivos profissionais, não sendo apontadas vantagens nem desvantagens da formação na vida pessoal e familiar. O que se ilustra no excerto que se transcreve:

Se quer que lhe diga, nem vantagens nem desvantagens (...) até porque quase sempre, com o meu marido a trabalhar fora, sou pai e mãe dos meus filhos e tenho de fazer tudo sozinha, era bom que assim não fosse mas é a vida que temos.

Entrevista 12 (sexo feminino, 47 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Na terceira hipótese antevia-se que a alteração das representações sobre os papéis sociais de género no local de trabalho e na vida pessoal e familiar fosse potenciada pela formação em igualdade de género, isto porque a formação é um forte instrumento para a introdução de modificações numa organização e para o aumento dos conhecimentos dos/as formandos/os. Neste caso em especial, o possibilitar a alteração das representações sobre os papéis sociais de género que ainda se perpetuam, apesar de homens e mulheres terem direitos e responsabilidades iguais no plano legal, tanto no espaço público como no espaço privado.

De acordo com a informação produzida através das entrevistas não é possível validar integralmente a hipótese apresentada. Verifica-se a alteração das representações sobre os papéis sociais de género na vida pessoal e familiar potenciada pela frequência da formação em igualdade, dado que os/as entrevistados/as reconhecem a necessidade de modificações nos comportamentos, de modo a facilitar e mesmo alterar os papéis que desempenham na esfera da vida privada, bem como a introdução da temática no seio familiar, sendo estas alterações vistas como efeito dos conhecimentos adquiridos na formação.

Quanto aos impactos da formação em igualdade de género no trabalho na modificação das representações sobre os papéis sociais de género no local de trabalho, a maioria dos/as entrevistados/as reconhece não terem ocorrido mudanças a registar. Em suma, não é possível verificar uma alteração das

representações sobre os papéis sociais de género no local de trabalho dado que não são reconhecidos efeitos trazidos da formação para o trabalho que tenham criado modificações.

Apesar da conclusão apresentada é de relevar a opinião de uma das entrevistadas que aponta para a necessidade da alteração das representações sobre os papéis sociais de género no local de trabalho, dado que reconhece ainda existirem desigualdades entre mulheres e homens no contexto laboral, de acordo com o excerto que se segue:

Porque ainda temos colaboradores, falo em especial homens, com mentalidades bem fechadas quanto ao papel da mulher e do homem no trabalho e nas funções desempenhadas.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

Outra questão importante a distinguir é a opinião negativa dos/as questionados/as e a não identificação da existência de práticas diárias ou soluções propostas pela autarquia, de modo a diminuir as desigualdades entre mulheres e homens.

Tendo em conta que a formação em igualdade de género por si só não basta para alterar trajetórias pessoais e as representações sobre os diferentes papéis sociais desempenhados vida profissional e familiar/pessoal, haveria que mobilizar a organização para práticas e políticas de modo a promover a igualdade entre mulheres e homens, o que ainda não se verifica nesta autarquia.

6.4. Conciliação entre trabalho e família: práticas e políticas implementadas pela autarquia

Em matéria de conciliação entre o trabalho e a família é importante compreender qual a perspetiva dos/as colaboradores/as sobre a implementação, por parte da autarquia, de políticas e práticas promotoras e facilitadoras e quais as áreas abrangidas.

Pretende-se através desta análise perceber quais as práticas efetivamente implementadas, os resultados obtidos e o impacto que têm na vida familiar e profissional dos inquiridos e das inquiridas.

Quando colocada a questão aos entrevistados e às entrevistadas sobre o facto de a autarquia ser ou não facilitadora da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar foram obtidos diferentes discursos, apesar de a maioria fazer uma avaliação positiva sobre as práticas promovidas pela autarquia para a conciliação, sendo dado destaque a diferentes práticas e áreas onde são aplicadas.

Analisando a situação da proteção na maternidade e paternidade os/as entrevistados/as entendem que a autarquia cumpre o estipulado por lei relativamente ao exercício dos direitos à assistência à família e, de uma forma geral a legislação sobre as matérias ligadas à conciliação trabalho/família, consideram que até permite e facilita ir para além da lei, conforme se constata nos excertos dos discursos produzidos que se apresentam de seguida:

De uma forma geral penso que facilita essa conciliação, desde logo não coloca dificuldades ao usufruir daquilo que a lei vem atribuindo às mulheres e homens, como por exemplo os direitos à maternidade e paternidade de que falávamos há pouco. Pessoalmente também nunca senti falta de sensibilidade, por parte do presidente da camara ou da chefia, sempre que surgem situações pessoais e familiares que são difíceis de conciliar com o trabalho.

Entrevista 7 (sexo feminino, 41 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Não tenho razões de queixa e quando digo isto é naquilo que está para além do que a lei permite para conciliar o trabalho com as questões familiares e pessoais. Até agora, quando tive necessidade de apoiar a família não me foram levantados problemas, no meu entender existe sensibilidade para com estas situações. Embora noutros municípios se vá mais além, (...) devido ao aumento do horário de trabalho, (...) faculta aos funcionários um dia por semana para apoio à família, de forma a não prejudicar a vida familiar e pessoal dos funcionários.

Entrevista 8 (sexo masculino, 57 anos, 12º ano de escolaridade e assistente técnico)

Sim considero que facilita essa conciliação entre a vida profissional e pessoal aos colaboradores, até para além dos direitos que a lei já nos permite usufruir nesta matéria. Dou-lhe o meu exemplo pessoal, na fase em que tive de me ausentar do serviço durante algum tempo para acompanhar e estar com a minha mãe que estava muito doente não me foram criados quaisquer entraves. Mesmo aos colegas que têm filhos são dadas facilidades, quando necessárias, para o acompanhamento dos mesmos para além daquilo que a lei permite. Sinceramente, nesta matéria a autarquia facilita e há uma sensibilidade na abordagem destas questões com os funcionários.

Entrevista 11 (sexo feminino, 54 anos, licenciatura e técnica superior)

Através dos discursos dos/as entrevistados/as, a autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e paternidade, mas não é referido que incentiva os homens ao gozo dos direitos e licenças relativas à paternidade, nem a partilhar dos mesmos com a mulher. Apesar de não criar obstáculos a que os homens gozem desses direitos, conforme podemos constatar através do discurso de um dos homens entrevistados:

É certo que a autarquia não nega os direitos que estão consagrados na lei que facilitam a conciliação entre a vida profissional e familiar aos funcionários, tanto a homens como a mulheres e, de um modo geral, penso que não cria dificuldades quando existem esse tipo de necessidades. Por exemplo, facilitam a flexibilização do horário de trabalho para o apoio aos filhos, ou de um modo geral, não há constrangimentos quando são os homens a solicitar licenças para apoio aos filhos e até para acompanhamento de familiares próximos, pais por exemplo. Se houver vontade dos dirigentes é sempre possível fazer algo mais pelos funcionários e suas famílias de forma a facilitar e criar melhores condições no seu dia-a-dia.

Entrevista 4 (sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico)

Relacionado com as práticas desenvolvidas pela autarquia, foi colocada uma questão aos/as inquiridos/as sobre a divulgação de informação na organização relativa aos direitos associados à maternidade e à paternidade.

Os/as entrevistados/as na totalidade revelaram que a informação, relativa aos direitos de maternidade e paternidade, não está disponível em local apropriado, nem de modo fácil e acessível a todos os/as colaboradores, sendo necessário dirigirem-se aos recursos humanos para obterem informação. Esta situação é espelhada nas entrevistas das quais se destacam alguns registos:

Considero que apesar de a câmara conceder aos funcionários todos os direitos que lei prevê nesta área, há uma grande falta de informação e divulgação por parte do serviço dos recursos humanos, também não existe um local onde essa informação esteja disponível. Entendo que para além de a informação estar acessível, sempre que uma funcionaria está grávida devia-lhe ser dada informação mais personalizada sobre todos os direitos que o casal tem durante a gravidez e após o nascimento da criança. Era também importante a existência de um folheto em suporte de papel com a informação. Neste aspeto o serviço dos recursos humanos ainda tem muito para melhorar.

Entrevista 1 (sexo feminino, 34 anos, licenciada e técnica superior)

Em termos de informação nessa matéria não vejo nada em local nenhum da camara. Por norma, os funcionários ou consultam a lei ou procuram informação noutros locais, porque nos serviços dos recursos humanos o acesso não é facilitado. Acho que deveria haver essa divulgação de modo facilitado aos funcionários mas isso nunca aconteceu e presentemente também não acontece, o que nos dias de hoje não se entende muito bem... São melhorias que deveriam e poderiam ser feitas, a meu ver.

Entrevista 4 (sexo masculino, 44 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnico)

Não conheço que esteja informação para os funcionários verem em sítio nenhum desta camara nem sobre estes direitos nem outros. É assim se temos alguma dúvida ou perguntamos aos colegas mais antigos ou só indo ao serviço de pessoal para nos informarem. Já agora que se fala nisto era bom que nos dessem informação sem termos de ir ao serviço, era mais prático.

Entrevista 12 (sexo feminino, 47 anos 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Nas entrevistas realizadas é possível identificar que os/as colaboradores/as reconhecem que a autarquia concede horários de trabalho flexíveis, com vista à conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em especial devido a necessidades ligadas com a maternidade e a paternidade, mas apesar da existência de filhos não parece que seja afetado o tempo dedicado ao trabalho. Conforme se pode constatar no excerto da entrevista que segue:

Pessoalmente, não tenho razões de queixa, sempre me foram dadas condições para melhor conciliar ambas. Dou como exemplo o acompanhamento e apoio aos meus filhos, mesmo para além do que a lei permite, basta falar com a chefia e é possível articular as situações de forma a conciliar o trabalho com as necessidades dos filhos, muitas vezes imprevisíveis. Também a possibilidade de flexibilizar o horário de trabalho caso necessário. Posso dizer que a entidade patronal facilita a conciliação entre o desempenho profissional e as minhas atividades pessoais e familiares.

Entrevista 3 (sexo feminino, 39 anos, mestrado e técnica superior)

Em suma, a flexibilização das regras e direitos que vão além da lei, que foram relatados pelos/as inquiridos/as, não se encontram definidos em documentos da autarquia. Como tal, os/as colaboradores não conhecem as condições em que podem apelar para o uso dessas regras e direitos, nem a quem se dirigirem dentro da organização, nem através de que via formal (requerimento, correio eletrónico) ou informal (através de um simples contato com o superior hierárquico).

A autarquia não tem disponíveis medidas formais que permitem a adequação dos horários de trabalho a necessidades específicas de conciliação, as ações são baseadas na solidariedade de colegas e chefias em presença de problemas familiares ou pessoais, ou seja, são adotadas soluções informais que respondam pontualmente a esses problemas (Santos, 2011).

Em termos de conciliação entre trabalho e a família, também questão do acompanhamento e apoio aos ascendentes (adultos idosos), devido à sua dependência e ao assegurar de cuidados aos mesmos, é abordada dada a necessidade de faltar ou de reduzir o horário, o que é facilitado sem restrições ou entraves por parte da autarquia, mesmo para além dos direitos existentes. Conforme se releva no caso de uma entrevistada, que embora sem filhos, teve necessidade de prestar de cuidados à sua mãe, sem originar consequências importantes na esfera laboral e com a entidade patronal como facilitadora, de acordo com o discurso que se transcreve:

Para além dos direitos consignados na lei, a nível geral não sei (silencio). A nível pessoal, quando tive necessidade, já há uns anos largos, de um horário diferenciado para poder cuidar da minha mãe, que estava profundamente dependente, não me foram criados problemas. Pelo contrário o processo foi facilitado, é certo que também se arranjou forma de não pôr em causa o atendimento, na altura estava sozinha a assegurar o serviço na biblioteca. Mesmo nas situações em que, por vezes, chegava um pouco mais tarde não se levantaram questões, é certo que posteriormente fazia a compensação desse tempo em falta, mas de qualquer modo houve um entendimento da necessidade de conciliar a minha vida familiar e profissional. Isto para além dos direitos que a lei já permitia, bem menores que os existentes hoje, e ainda quando todas estas questões não eram tão faladas.

Entrevista 6 (sexo feminino, 56 anos, 12º ano de escolaridade, assistente técnica)

Finalmente, é possível percecionar uma avaliação positiva das condições de trabalho na Administração Local, no que concerne a possibilidade de conciliação trabalho/família, comparativamente ao sector privado. De acordo com o discurso de parte da entrevista que se segue:

Pelo menos na situação que tem a ver com o acompanhamento dos filhos até agora não tive problemas, sempre que precisei não me foi dito que não. É certo que a lei já nos dá alguns direitos mas mesmo assim são dadas facilidades quando é necessário, e olhe que isto não acontece nas empresas, digo isto porque já trabalhei numa e as coisas eram complicadas sempre que tínhamos os filhos a precisarem de nós. Aqui na camara é mais fácil e compreendem e não dificultam.

Entrevista 12 (sexo feminino, 47 anos, 6º ano de escolaridade e assistente operacional)

Na quarta hipótese a formação em igualdade de género, como instrumento para a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género, promove e facilita a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal/familiar.

Após a análise realizada às entrevistas para compreender a perspetiva dos colaboradores e das colaboradoras, sob influência dos conhecimentos obtidos na formação sobre a implementação, por parte da autarquia, de políticas e práticas, de modo a facilitar a conciliação entre o trabalho e a família, não é possível confirmar a hipótese de modo absoluto. Isto porque, apesar dos entrevistados e das entrevistadas nos seus discursos identificarem modificações introduzidas em contexto laboral e afirmarem ter alterado comportamentos na sua vida pessoal e familiar, não é possível confirmar a efetividade destas alterações. O que torna difícil confirmar o contributo da formação em igualdade de género, com uma função para a promoção e facilitação da conciliação entre trabalho e família, possibilitando a alteração das representações sobre os papéis sociais na vida profissional e na vida pessoal e familiar.

CONCLUSÕES

Este estudo teve como objetivo geral compreender a importância da formação, como instrumento da estratégia de *mainstreaming* de género, para a promoção da igualdade entre mulheres e homens, no trabalho e na família. Não se tendo, no entanto, a pretensão de cumprir totalmente o objetivo proposto, nem de apresentar todas as respostas possíveis à questão de partida definida. Mas sim de dar um contributo para a abordagem da temática da igualdade de género nas autarquias locais, olhando os constrangimentos existentes, procurando dinâmicas e estratégias para a mudança nas práticas e políticas locais de igualdade de género, com a integração da perspectiva de género de modo transversal em todas as áreas de intervenção de um órgão da Administração Local, no caso específico de uma autarquia local.

A pesquisa empírica que se realizou foi possível numa autarquia, onde decorreu um projeto, no período de 2011 a 2013, inserido no QREN-POPH – Eixo 7 “Igualdade de Género”, no âmbito da Tipologia de intervenção 7.2 – Planos para a igualdade, que teve uma forte componente de formação em igualdade de género.

No conjunto de colaboradores/as, que frequentaram a formação em igualdade de género, no âmbito do projeto apresentado, foi selecionada uma amostra de casos para as entrevistas realizadas neste estudo.

Do conjunto de dados produzidos pelas entrevistas efetuadas foi possível, através de uma abordagem analítica qualitativa, comparar a partir das hipóteses as relações observadas com as teoricamente esperadas, facto determinante para a elaboração de um conjunto de conclusões retiradas que são apresentadas de seguida, de forma a ser dado um contributo no estudo das questões de igualdade de género.

Esta investigação permitiu algumas respostas, a partir de diversos ângulos, à questão de partida delineada. Sendo possível apontar a formação em igualdade de género como tendo um importante papel na implementação da estratégia de *mainstreaming* de género, no caso específico numa autarquia local,

apesar de alguns constrangimentos verificados e da necessidade identificada de novas dinâmicas e estratégias a introduzir nas autarquias locais.

Desde logo no que concerne aos valores, à estratégia e recursos da autarquia pode-se concluir que esta ainda não atingiu os níveis desejados para a implementação da perspetiva de género de forma transversal às suas áreas de intervenção, tanto para o interior da organização como para o exterior, não tendo por consequência uma estratégia coerente, assente no reconhecimento do igual valor social de mulheres e de homens e do seu respetivo estatuto na sociedade.

Através da análise documental efetuada aos principais documentos estratégicos da autarquia é possível constatar que nestes não se reflete a expressão de igualdade entre mulheres e homens, enquanto valor e que a temática da igualdade de género não é considerada uma prioridade para o desenvolvimento do concelho. Não existindo assim uma política estruturada e formalmente assumida de promoção da igualdade de género ao nível dos documentos estratégicos, verificando-se que, no entanto, a autarquia utiliza medidas conciliadoras da vida profissional, familiar e pessoal, ao nível das práticas de gestão de recursos humanos, em especial aquelas tipificadas na lei, carecendo de medição em termos de resultados objetivos e mensuráveis, como sugere Santos (2011).

A autarquia também não dispõe de recursos técnicos (humanos e financeiros) direcionados para trabalhar as questões da igualdade entre mulheres e homens e que apoiem nos processos de decisão e implementem das medidas. Inclusivamente, ainda não se encontra nomeado/a Conselheiro/a Local para a Igualdade. De acordo com o Quadro de Referência do Estatuto das Conselheiras e dos Conselheiros Locais para a Igualdade (RCM n.º 39/2010, de 25 de maio) que estabelece, no seu artigo 2º, que as/os Conselheiras/os Locais para a Igualdade têm por atribuição acompanhar e dinamizar a implementação das políticas locais para a cidadania e a igualdade de género.

Pode-se afirmar que a autarquia em causa ainda se encontra numa situação bastante embrionária no que respeita à integração da perspetiva de género nas suas práticas e políticas, de forma a promover a igualdade entre mulheres e homens. Apesar de terem sido identificadas boas práticas generalistas

- horários flexíveis relacionados com os cuidados a prestar às crianças, o fazer cumprir a legislação sobre os direitos da maternidade e paternidade e da conciliação família e trabalho, a construção de equipamentos de apoio aos descendentes, etc. que já estão implementadas, podendo ser o alicerce para a aplicação de medidas de níveis superiores, conduzindo a uma melhoria da situação da igualdade de género nesta autarquia local.

É também de destacar a realização do projeto apresentado, inserido no QREN-POPH, como um passo bastante importante no sentido de reforçar positivamente mentalidades, desde logo com a formação/sensibilização junto dos/as colaboradores/as, algo inovador nesta autarquia.

No entanto, o projeto não culminou na elaboração para posterior aplicação de um PMIG, o que teria sido uma mais-valia para o concelho. Já que o PMIG coloca o desafio permanente de pensar e agir, a nível local. E através do *mainstreaming* de género é possível uma transformação efetiva das organizações, tanto ao nível das políticas e ações para o exterior, como ao nível da sua gestão interna, para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens, uma melhoria das relações sociais e da qualidade de vida em sociedade (Monteiro e Ferreira, 2013; Queirós, 2012).

Sendo por isso imperativo dar continuidade ao projeto, de forma a aplicar a estratégia do *mainstreaming* de género em todas as áreas de intervenção desta autarquia, contribuindo para uma “boa governação”.

De acordo com Perista e Silva (2009), para a implementação do *mainstreaming* de género nas políticas e práticas as autarquias o primeiro passo é a sensibilização/formação em igualdade de género, através de ações de sensibilização, de formação, de distribuição de folhetos, etc., dirigidas aos colaboradores da autarquia e às entidades parceiras a nível local, para que exista um entendimento comum sobre o que é a igualdade de género e o que esta supõe.

Numa perspetiva interna da organização, é missão desta incentivar mulheres e homens de igual forma à aprendizagem ao longo da vida. Sendo a formação para que os/as colaboradores/as o modo de atualizar conhecimentos já

existentes ou de adquirir novas aptidões, para que aperfeiçoem as tarefas desenvolvidas e utilizem plenamente as suas capacidades e conhecimentos.

Neste caso a informação aos/às colaboradoras sobre a formação em igualdade de género que decorreu na autarquia, no âmbito do projeto já referenciado, foi encaminhada via correio eletrónico interno, partindo do gabinete da secretária do presidente da autarquia ou através das chefias, ou seja, as medidas de incentivo para a inscrição na formação partiram, especificamente e não como habitual, do topo da pirâmide hierárquica. Este facto potenciou um maior número de inscrições nesta formação, tendo os/as colaboradores/as reconhecido um forte empenhamento da entidade no sentido de inscrever o maior número possível de participantes. Como fator de incentivo também se destaca a novidade da temática, reconhecido pela maioria participantes.

Na perspetiva dos/as colaboradores/as, de um modo geral, as ações de formação representaram uma mais-valia para a maioria, apesar da novidade da temática, pelos conhecimentos adquiridos aplicáveis tanto a nível profissional como pessoal, tendo tido, no caso específico, maior aplicabilidade na esfera privada. Sendo reconhecida a importância da continuidade da formação na temática da igualdade de género de modo a reforçar práticas que contribuam para um tendencial desaparecimento das desigualdades entre homens e mulheres na vida profissional e pessoal/familiar. Caso contrário poderá cair no esquecimento a abordagem das questões ligadas à problemática de género, contribuindo para uma difícil integração da perspetiva de género a nível interno na autarquia.

Segundo Gonçalo Pernas (2008), a posição privilegiada que as autarquias ocupam, permite-lhes atuar em duas vertentes fundamentais do processo de transformação da sociedade – vertente interna e vertente externa. Na vertente interna a formação, como uma das ações internas suscetíveis de virem a ser desenvolvidas internamente, em contexto autárquica, tem um importante destaque. A formação passa por formar todos os dirigentes, que têm um papel relevante na criação de um ambiente de trabalho que respeite as mulheres e promova a igualdade entre homens e mulheres, e outros agentes da Administração Local, a fim de os informar, sensibilizar e preparar para lidar adequadamente com as questões que se colocam, nos locais de trabalho, sobre a

igualdade de género. E a par com um conjunto de outras ações internas culminando com a implementação do *mainstreaming* de género nas autarquias locais.

Em Portugal, de acordo com Virgínia Ferreira (2004), apesar dos esforços levados a cabo, são várias as dificuldades que a estratégia de *mainstreaming* enfrenta, desde a resistência das organizações burocráticas à mudança devido a uma forte compartimentação das organizações; à falta de autoridade; proeminência e *know-how* das/os Conselheiras/os para a igualdade, a fim de conseguirem promover as questões relacionadas com as relações sociais de sexo junto do poder de decisão nos organismos onde estão designadas/os, mesmo revelando algum potencial para o aconselhamento. E também a descentralização de poderes é, geralmente, um forte obstáculo à promoção das políticas de igualdade entre os sexos. Isto deve-se, fundamentalmente, ao facto da transferência de poderes ou a delegação de funções não ser devidamente acompanhada pela formação necessária dos responsáveis pela aplicação *in loco* das decisões políticas tomadas em outras instâncias.

Em suma, a conjugação dos factos apresentados, apesar de alguns constrangimentos, parecem demonstrar um interesse e um empenhamento, por parte de todos os atores, na implementação do *mainstreaming* de género nas práticas da autarquia, estando para tal a ser dado o primeiro passo básico, ou seja, a sensibilização/formação em igualdade de género dirigida aos colaboradores e às colaboradoras.

Ao analisar os impactos da formação em igualdade de género no trabalho e na vida pessoal/familiar dos/as colaboradores/as foi possível apurar diferentes situações ocorridas na esfera laboral e na esfera privada. Relativamente, aos impactos da formação em igualdade de género no trabalho, de um modo geral pode-se verificar que foram mínimos ou inexistentes, conforme os resultados apresentados anteriormente. Mesmo sendo apontada como única diferença a utilização de uma escrita mais inclusiva, usando o masculino e o feminino, nos documentos de trabalho.

No entanto, após a análise de alguma documentação da autarquia, para o exterior, como atas, formulários, regulamentos, entre outros, foi possível constatar

que predomina o uso do masculino de modo universal, ou seja, não é utilizada uma linguagem inclusiva. Tal como, na comunicação interna, também não são aplicadas, na generalidade e com normalidade, as formas gramaticais inclusivas e neutras.

Quanto à alteração das representações sobre os papéis sociais de género na vida pessoal e familiar, potenciada pela frequência da formação em igualdade, foi reportado a sua ocorrência nos discursos dos/as entrevistados/as, não sendo possível observar ou verificar a modificação de comportamentos, de modo a facilitar e mesmo alterar os papéis a desempenhar na esfera da vida privada. No entanto, sendo estas alterações vistas pelos/as inquiridos/as como efeito dos conhecimentos adquiridos na formação. Apesar de, atualmente, a lógica dos papéis sociais de género ser incompatível, dado que homens e mulheres têm direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado, devido ao reconhecimento dos direitos humanos e à existência de Estados de direito e democráticos, a existência dos estereótipos continua a manter e a reproduzir a desigualdade entre mulheres e homens (CITE, 2003).

Daí a importância da formação em igualdade de género como um forte instrumento para introduzir modificações numa organização e aumentar os conhecimentos dos/as formandos/os, possibilitando a alteração das representações sobre os papéis sociais na vida profissional e na vida pessoal e familiar, apesar de homens e mulheres terem direitos e responsabilidades iguais, tanto no espaço público como no espaço privado.

Da análise do discurso dos/os entrevistados/as e das práticas de conciliação entre o trabalho e a família implementadas pela da autarquia como facilitadora da conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, bem como as limitações apontadas pelos colaboradores, foi possível retirar algumas conclusões.

Na questão da proteção na maternidade e paternidade conclui-se que a autarquia cumpre o estipulado por lei relativamente ao exercício dos direitos à assistência à família e, de uma forma geral, a legislação sobre as matérias ligadas à conciliação trabalho/família, podendo por vezes ser facilitadora e ir para além da lei nestas matérias. Isto porque cada vez mais uma organização do trabalho deve

adequar-se às necessidades pessoais e familiares dos trabalhadores e das trabalhadoras.

No entanto, para além do previsto na lei não foi possível detetar nos discursos dos/as entrevistados/as que a autarquia disponha de medidas facilitadoras de apoio aos trabalhadores e às trabalhadoras com situações familiares especiais (ex: famílias monoparentais, familiares com deficiência, familiares com doença crónica, trabalhadores/as com netos/as de filhos/as adolescentes, etc.)

As organizações que visam ser socialmente responsáveis, encorajam homens e mulheres para o exercício das responsabilidades familiares, em especial através de incentivos ao exercício das licenças a que o pai tem direito e à partilha entre mulheres e homens dos direitos de assistência à família.

Sobre esta questão após os dados obtidos tudo indica que a autarquia encara de modo igual o exercício dos direitos de maternidade e paternidade, mas não é referido que incentive os homens ao gozo dos direitos e licenças relativas à paternidade, nem a partilhar dos mesmos com a mulher, mas no entanto, não parece criar obstáculos a que os homens gozem desses direitos e licenças. Apesar de na realidade aferida, através da análise do Balanço Social de 2013, se concluir que estes direitos e licenças continuam a ser utilizados, maioritariamente, pelas mulheres, o que poderá ser explicado pelo facto de a autarquia empregar um maior número de mulheres.

Sobre a informação disponibilizada pela autarquia relativa aos direitos de maternidade e paternidade concluiu-se que não está disponível em local apropriado, nem de modo fácil e acessível a todos os/as colaboradores, sendo necessário dirigirem-se aos recursos humanos para obterem informação, o que é apontado como uma má prática e pouco facilitadora da conciliação entre o trabalho e a família.

Em contrapartida é apontada como uma boa prática a autarquia conceder horários de trabalho flexíveis de modo a facilitar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, em especial devido a questões ligadas com a maternidade e a paternidade.

Do conjunto de práticas e medidas identificadas e levadas a cabo pela autarquia de modo a facilitar a conciliação trabalho/família, pode-se constatar que todas elas estão relacionadas com o cuidar dos filhos e dos direitos que regulam as responsabilidades parentais das mulheres e dos homens, parece remeter para que só a existência de filhos gera situações onde é necessário conciliar o trabalho e a família.

Segundo Santos (2011) é errado partir do pressuposto que por não se ter filhos as preocupações familiares não existem. O conceito de “família” tende a alargar-se a outras relações sociais que não se limitam aos laços de sangue, sendo que as alterações que se têm verificado no tradicional conceito de família ainda não foram interiorizadas pelas organizações.

As políticas de conciliação do trabalho e da família estão demasiado focalizados nas mulheres com crianças dependentes e deveriam abranger outras categorias de trabalhadores. Existe uma perceção distinta entre géneros na gestão da conciliação entre o trabalho e a família. A legislação promove a ideologia de igualdade que na prática não se efetiva porque a mulher continua a ser vista como principal cuidadora dos filhos e responsável pelas tarefas domésticas e organização familiar, além de que as experiências familiares influenciam mais as mulheres do que os homens.

Conforme se revela no caso de uma mulher entrevistada, que embora sem filhos, teve necessidade de prestar cuidados à sua mãe, sem originar consequências importantes na esfera laboral e com a entidade patronal (autarquia) como facilitadora em relação à flexibilização do horário de trabalho, para que a colaboradora pudesse conciliar o trabalho com a responsabilidade dos cuidados a uma idosa dependente. Mas apesar da situação descrita é possível concluir que as organizações do trabalho não se encontram preparadas para dar resposta às dificuldades que os/as trabalhadores/as enfrentam com familiares adultos dependentes.

Além da flexibilidade de horários as organizações não apresentam soluções significativas para a necessidade de prestar cuidados e acompanhamento a adultos dependentes, por norma idosos, às quais os/as colaboradores/as têm de responder. No entanto, esta problemática parece não

passar por uma solução organizacional, estando muito dependente tanto das famílias como das medidas governamentais.

Portugal tem evoluído significativamente em termos de apoio à dependência no que respeita ao investimento e à oferta de equipamentos sociais. Contudo existe a necessidade de um maior desenvolvimento a este nível pois, comparativamente com a maioria dos países europeus é necessário mais apoio à pessoa em situação de dependência e às suas famílias. Só é possível a alteração da postura das organizações do trabalho através de uma intervenção governamental, quer pela alteração da legislação em termos de flexibilização de horários de trabalho, revisão do regime de justificação de faltas para assistência ou pela extensão dos benefícios fiscais (Gil, 2009).

As organizações implementam práticas de conciliação entre o trabalho e a família como solução para os problemas que afetam o desempenho dos/as colaboradores/as. Da análise dos discursos dos/as entrevistados/as identificam-se perceções individuais, nomeadamente sentimentos em relação às medidas implementadas pela autarquia, trata-se de um sentimento individual e afetado pela situação que se vive num determinado momento, como por exemplo a maternidade e a paternidade.

Analisando estas perceções é possível reconhecer que os/as entrevistados/as se identificam com a autarquia onde trabalham e valorizam o facto de se sentirem apoiados nas situações que potenciam conflitos entre a esfera pessoal e a esfera laboral. E que as medidas desenvolvidas pela autarquia conseguem facilitar a gestão da relação trabalho e família atuando ao nível dos cuidados das crianças, da flexibilidade dos horários de trabalho e na promoção de uma organização que se quer amiga da família.

Apesar da flexibilização das regras e direitos que vão além da lei, que foram relatados pelos/as inquiridos/as, não se encontram definidos em documentos da autarquia, ou seja, a autarquia não tem disponíveis medidas formais que permitem a adequação dos horários de trabalho a necessidades específicas de conciliação, as ações são baseadas na solidariedade de colegas e chefias em presença de problemas familiares ou pessoais, ou seja, são adotadas

soluções informais que respondam pontualmente a esses problemas (Santos, 2011).

Por último, é de referir o reconhecimento pelos/as entrevistados/as de que as condições laborais no sector da Administração Pública, neste caso específico numa autarquia local, possibilitam uma melhor conciliação entre família e profissão, comparativamente ao sector privado, conforme ressalva uma das colaboradoras da autarquia que já tinha trabalhado numa empresa privada.

Resumidamente, um estudo desta natureza apresenta-se pertinente por várias ordens de razões. Por um lado as últimas décadas têm sido prolixas em orientações políticas e legislativas internacionais e nacionais nas quais se instituem princípios, normas e documentos de política para a igualdade entre mulheres e homens (Rato *et al.*, 2005b).

A Administração Pública Local através dos seus órgãos é mais próximo das populações. E as Autarquias Locais são entidades que detêm os meios de intervenção melhor colocados para combater a persistência e a reprodução das desigualdades em função do género e para promover uma sociedade verdadeiramente igualitária. São as entidades que podem, e devem, no âmbito das suas competências, e em cooperação com o conjunto de atores locais, empreender ações concretas visando a igualdade de mulheres e de homens (Perista e Silva, 2008).

Para a implementação do *mainstreaming* de género nas políticas e práticas as autarquias locais deverão empreender um conjunto de cinco passos básicos, de forma sucessiva. Sendo o primeiro passo a sensibilização/formação em igualdade de género, para uma efetiva igualdade entre mulheres e homens na vida local (Perista e Silva, 2009).

A realidade acima apontada a nível organizacional pode e deve acontecer desde logo baseada num diagnóstico sensível ao género, fundamental como instrumento promotor de uma visibilidade das assimetrias e intervenção para a mudança. Regra geral os diagnósticos procuram captar informação de dois níveis: indicadores estruturais que traduzam a presença e manifestação das desigualdades e discriminação em função do sexo (segregação ocupacional e vertical), bem como das principais dificuldades de conciliação e de utilização de

direitos das pessoas da organização - os valores e as representações de género das pessoas ligadas à organização, as suas conceções de papéis sexuais e estereótipos que determinam as suas experiências, constroem as suas cognições, opções e atividades (Monteiro e Ferreira, 2013).

Este estudo permitiu analisar e avaliar, a partir da informação produzida pelas entrevistas realizadas, a importância da formação em igualdade de género, como instrumento para a implementação da estratégia de *mainstreaming* de género numa autarquia, através de um conjunto de medidas inovadoras de gestão interna e de transversalização das políticas setoriais. E os impactos verificados na promoção da igualdade entre mulheres e homens, no trabalho, na esfera pessoal e na problemática da conciliação do trabalho e família dos/as colaboradores/as, e a alteração das representações dos papéis de género a partir da frequência de formação em igualdade de género.

Como limitações deste estudo podem ser apontadas, desde logo, as opções metodológicas. Isto porque de forma a produzir informação num âmbito mais alargado poderia ter sido utilizada, também, uma metodologia quantitativa, através de aplicação de um inquérito a todos os colaboradores da autarquia, de forma a obter outras perspetivas. A disponibilidade temporal foi também uma limitação para a realização desta investigação. Uma última limitação remete para uma pista de investigação futura, já que seria interessante explorar, com mais detalhe e de forma mais exaustiva, os fatores e constrangimentos que potenciam ou impedem a implementação da estratégia de *mainstreaming* nas autarquias locais.

Apesar das limitações apontadas, em suma é possível destacar que a maioria dos resultados produzidos neste estudo seguem de perto a literatura e podem ser relevantes para definir investigações futuras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amâncio, Lúcia (1994), *Masculino e Feminino. A construção social da diferença*. Porto: Afrontamento.

Amâncio, Lúcia (2003), “O género no discurso das ciências sociais” in *Análise Social*, vol. XXXVIII (168), 687 - 714.

Amaro, Rogério Roque (2003), “Desenvolvimento – um conceito ultrapassado ou em renovação? Da teoria à prática e da prática à teoria”, in *Cadernos de Estudos Africanos*, 4, janeiro/julho, 37 - 70.

Bourdieu, Pierre (1999), *A Dominação Masculina*. Oeiras: Celta

Comissão Europeia (1998), *A igualdade em 100 palavras - glossário de termos sobre igualdade entre mulheres e homens*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Comissão Europeia (2004), *Integração da Perspectiva do Género*. Coleção Saber Fazer. Lisboa: Gabinete de Gestão EQUAL https://www.igfse.pt/upload/docs/2011/05_integracao_perspectiva_genero.pdf [20 de dezembro de 2013]

Comissão Europeia (2008), *Manual para integração da perspectiva do género nas políticas de emprego, de inclusão social e de protecção social*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?advSearchKey=manual+para+a+inte+gra%C3%A7%C3%A3o+da+perspectiva+do+genero&mode=advancedSubmit&langld=pt&search.x=12&search.y=12&search=Pesquisar> [23 de maio de 2014]

CIDM Comissão para a Igualdade e Direitos das Mulheres (1999), *A abordagem integrada da igualdade de género (mainstreaming)*. Coleção Agenda Global, nº3, Lisboa: CIDM-PCM.

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013a), *Estratégias Internacionais Para a Igualdade de Género - A Plataforma de Ação de Pequim (1995-2005)*. Coleção Agenda Global nº 5, Lisboa: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género.

http://www.igualdade.gov.pt/IMAGES/STORIES/DOCUMENTOS/DOCUMENTACAO/PUBLICACOES/20130730_ESTRATEGIAS_INTERNACIO.PDF [20 de maio de 2014]

CIG Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2013b), *Igualdade de Género em Portugal 2012*, Lisboa: CIG.

http://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2014/01/IG2012_02122013.pdf [4 de junho de 2014]

CITE Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego (2003), *Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens*. Lisboa: PCM/MSST/CITE.

http://www.cite.gov.pt/imgs/downloads/Manual_CITE.pdf [24 de abril de 2014]

Ferreira, Virgínia (1998), “Mulheres em Portugal: Situação e Paradoxos”, in Leonel Moura e Maria Nobre Franco (org.), *Pavilhão do Território*. Lisboa: M.P.A.T, 86 - 147.

Ferreira, Virgínia (1999), “A Segregação Sexual do Mercado de Trabalho – Perspectiva Teóricas e Políticas”, in *Sociedade e Trabalho*, (6), 40 - 56.

Ferreira, Virgínia (2004), “A globalização das políticas de igualdade entre os sexos. Do reformismo social ao reformismo estatal” in Godinho, Tatu *et al.* (org) *Políticas públicas e igualdade de género*. São Paulo: Coordenadoria Especial da Mulher, 77 - 102.

Ferreira, Virgínia *et al.* (coord.) (2010a), *Estudo de Avaliação do III Plano Nacional para a Igualdade – Cidadania de Género: Relatório Final para a CIG*. Coimbra: APEU.

http://195.23.38.178/cig/portalcig/bo/documentos/III_PNI_Cidadania_e_Genero_2007_2010_Relatorio_Externo_de_Execucao_Final_baixa.pdf [31 de agosto 2012]

Ferreira, Virgínia (org.) (2010b), *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Lisboa: CITE

Ferreira, Virgínia *et al.* (coord.), (2013), *Estudo de Avaliação da Integração da Perspetiva do Género nos Fundos Estruturais, no Período de Programação 2007-2013*. Coimbra: CES.

http://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/livros/1097_Est%20IG%20FE%20%20RELAT%20CBRIO%20Junho%202013%202.pdf [2 de abril de 2014]

Giddens, Anthony (2008), *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste GulbenKian.

Gil, Ana (2009), *Conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: O caso da dependência*. Lisboa: Núcleo de Estudos e Conhecimento, Instituto da Segurança Social.

http://www4.seg-social.pt/documents/10152/13331/conciliacao_vida_profissional_familiar [26 de abril de 2014]

Gomes Canotilho, J.J. e Moreira, Vital (2005), *Constituição da Republica Portuguesa. Lei do Tribunal Constitucional*. Coimbra: Coimbra Editora.

Ghiglione, Rodolphe e Matalon, Benjamin (2005), *O Inquérito: teoria e prática*. Oeiras: Celta Editora.

Guerreiro, Maria das Dores *et al*, (2006), *Boas Práticas de Conciliação entre a Vida Profissional e Vida Familiar. Manual para as Empresas*. 4ª Edição. Lisboa: CITE.

Hannan, Carolyn (2003), "Gender mainstreaming: Some experience from the United Nations".

http://www.un.org/womenwatch/daw/news/speech2003/SwissGM_20Jun2003.pdf

[17 de maio de 2014]

Hill, Manuela Magalhães e Andrew Hill (2005), *Investigação por Questionário*. 2ª Edição. Lisboa: Edições Sílabo, Lda.

Javeau, Claude (1998), "As relações sociais", *in Lições de Sociologia*. Oeiras: Celta, 134 - 138.

Maroy, Christian (2005), "A análise qualitativa de entrevistas" *in* Luc Albarello *et al.*, *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, 117 - 155.

Monteiro, Rosa e Ferreira, Virgínia (2013), "Planos para a igualdade género nas organizações: Contributos para o desenho e realização dos diagnósticos organizacionais", *Sociedade e Trabalho*, (43/44/45), 123 - 136.

Núncio, Maria José da Silveira (2008), *Mulheres em Dupla Jornada – A conciliação entre trabalho e família*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

OIT Organização Internacional do Trabalho (2009), *Notas da OIT sobre Trabalho e Família* (1). Lisboa: Escritórios OIT

http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/nota_1.pdf [2 de junho de 2014]

Perista, Helena e Silva, Alexandra (2008), *Igualdade de Género na Vida Local: Resultados de Alguns Diagnósticos Municipais*. Lisboa: CESIS.

Perista, Helena e Silva, Alexandra (2009), *Igualdade de Género na Vida Local: O Papel dos Municípios na sua promoção*. Colecção Trilhos da Igualdade. Lisboa: CIG.

Pernas, Gonçalo *et al.*, (2008), *Guião Para a Implementação de Planos de Igualdade na Administração Pública Local*. Lisboa: ISCTE.

https://www.academia.edu/3024572/Guiao_para_a_implementacao_de_planos_d_e_igualdade_na_Administracao_Publica_Local [29 de maio de 2014]

Queirós, Margarida *et al.* (coord.), (2010), *Guia para o combate à discriminação nos Municípios Planear para todos e todas, planear a diversidade*. Lisboa: CIG/SEI/PCM

Queirós, Margarida (2012), “Políticas Públicas para a Igualdade. Uma reflexão a partir do Guia para o combate à discriminação nos Municípios” *in ex aequo – Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres*, Nº 25, 137 – 148. Porto: Edições Afrontamento.

Quivy, Raymond e Campenhoudt, Luc Van (2005), *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva.

Rato, Helena *et al.*, (2005a), *Promoção da igualdade de género no Portugal democrático*. Cadernos INA nº 21. Oeiras: INA.

Rato, Helena *et al.*, (2005b). “Da igualdade de direitos a desigualdade de género: assimetrias nas esferas pública e privada, *in Sociedade e Trabalho*, (27), 7 - 20.

Rees, Teresa (2005), "Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe" in *International Feminist Journal of Politics*, 7:4 December, 555 – 574.

Regulamento específico da Tipologia de intervenção nº 7.2, "Planos para a igualdade", do Eixo nº 7 "Igualdade de Género", do Programa Operacional Potencial Humano (POPH). Diário da República, 2.ª série — N.º 131 — 9 de Julho de 2009, http://www.poph.qren.pt/upload/docs/eixos/D_15609_09_TI_7_2.pdf [16 de fevereiro de 2014]

Ruquoy, Danielle (2005), "Situação de entrevista e estratégia do entrevistador" in Luc Albarello *et al.*, *Práticas e Métodos de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva, 84 - 116.

Santos, Gina Maria Gaio dos (2008), "Género, carreiras e a relação entre o trabalho e a família: uma perspectiva de gestão" in *e-cadernos CES Debates contemporâneos: Jovens cientistas sociais no CES*. (1), 92 - 114 120.
<http://eces.revues.org/118#text> [2 de junho de 2014]

Santos, Gina Gaio (2011), *Desenvolvimento de carreira, uma análise centrada na relação entre o trabalho e a família*. Braga: Editora RH.

Santos, José Hipólito dos (2003), *O Desenvolvimento e a Mulher – Um Outro Mundo é Possível*. Lisboa: SEIES.

Strauss, Anselm e Corbin, Juliet (1998), *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Walby, Sylvia (2005), "Introduction: Comparative Gender Mainstreaming in a Global Era", *International Feminist Journal of Politics*, 7: 4, 453-470.